

T.C.
GİRESUN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

İŞ ETİĞİ KAVRAMI VE GİRESUN VE TRABZON İLLERİNDEKİ
İŞLETMELERİN İŞ ETİĞİ YAKLAŞIMLARININ KARŞILAŞTIRILMASI

TUĞBA ATACAN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ DANIŞMANI
DOÇ. DR. KURTULUŞ YILMAZ GENÇ

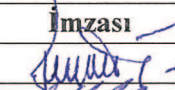


GİRESUN

2017

JÜRİ ÜYELERİ ONAY SAYFASI

Giresun Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün 05.07.2017 tarihli toplantısında oluşturulan jüri, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Tuğba ATACAN'ın İş Etiği Kavramı ve Giresun ve Trabzon İllerindeki İşletmelerin İş Etiği Yaklaşımlarının Karşılaştırılması başlıklı tezini incelemiş olup aday 05.07.2017 tarihinde, saat..... da jüri önünde tez savunmasına alınmıştır.

Aday çalışma, sınav sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Sınav Jürisi	Unvanı, Adı Soyadı	İmzası
Üye (Başkan)	Prof.Dr. Deniz BÖRÜ	
Üye	Prof.-Dr. Reyhan Aysen UBP	
Üye	Doç.Dr. Kurtuluş Timur GANÇ	
Üye		
Üye		

ONAY

...../...../201..

Doç. Dr. Güven ÖZDEM
Enstitü Müdürü

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “İş Etiği Kavramı ve Giresun ve Trabzon İllerindeki İşletmelerin İş Etiği Yaklaşımlarının Karşılaştırılması” adlı çalışmamın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım kaynakların kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

05/07/2017

ÖN SÖZ

Yaşamın her alanında önemi hissedilen etik kavramının, iş dünyasına yansımalarının etkileri de büyük olmaktadır. İşletmelerin etik yaklaşımlarının karşılaştırılması amacıyla yapılan bu araştırmanın sonucunda, çalışanların iş etiği tutumu ve anlayışlarının işletmenin bulunduğu şehre göre değişmediği tespit edilmiştir. Araştırmanın hazırlanmasında ve sonuca ulaşmasında bana yardımcı olan, bilgisini, tecrübesini ve desteğini esirgemeyen, beni bu konuya teşvik eden ve yönlendiren danışman hocam Doç. Dr. Kurtuluş Yılmaz GENÇ'e, yardımlarını esirgemeyen değerli hocalarım Prof. Dr. Betül Karagöz YERDELEN'e ve Araş. Gör. Serap Pelin TÜRKOĞLU'na sağlamış oldukları katkılarından dolayı sonsuz teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım.

Araştırma süresince desteklerini yanımda hissettiğim Murat Rasim GÜRSOY'a, Şefaat KARA'ya ve Nihat Atay YILDIZ'a çok teşekkür ederim.

Hayatım boyunca hiçbir zaman benden desteklerini esirgemeyen, Yüksek Lisans yapmam konusunda beni teşvik eden ve her daim yanımda olan annem Birgül ATACAN'a, babam Abdullah ATACAN'a ve ağabeyim Osman Batur ATACAN'a teşekkür etmeyi bir borç bilirim.

ÖZET

Geçmişte çok eskilere dayanan etik kavramı, günümüzde halen güncelliğini korumaya devam etmektedir. Son yıllarda ise bireyler ve örgütler açısından daha da popüler hale gelen bu kavram özellikle sosyal bilimler için önemi gittikçe artmakta olan bir konu haline gelmiştir. Etik, bireyleri ve toplumları bir arada tutan, bir arada yaşamayı sağlayan normları ve değerleri içinde barındıran bir kavramdır. Bir arada yaşayan insanların görüşleri, inançları, kuralları her ne kadar farklılık gösterse de etik ilkelerin bağlayıcı ve yol gösterici rolü yadsınamaz bir gerçektir.

Etiğin bir alt dalı olan iş etiği ise, iş yaşamındaki doğru ve yanlış davranışların temelini oluşturur. İş etiği, toplumda genel kabul görmüş kuralların iş yaşamındaki kurallara yansıma şeklidir. İş yaşamında benimsenen etik ilke ve uygulamalarının bireyler ve gruplar arasındaki farklılıkları dengeleyici bir yönü olmakla birlikte iş yaşamının kalitesini ve verimliliği artırıcı bir etkisi de vardır. İş dünyasında giderek artmakta olan kıyasıya rekabet, yaşanan olumsuzluklar ve etik dışı davranışlar kavrama olan ilginin daha da artmasını sağlamıştır. Bugün ve gelecekte işletmelerin sürdürülebilir ve başarılı olabilmeleri, etik ilkelere bağlı olmakla mümkün olacaktır.

Bu araştırma, yöneticilerin etik ve iş etiğine ilişkin tutum ve algılarını ölçmeye yöneliktir. Araştırma Giresun ve Trabzon illerindeki özel sektör işletmelerinden oluşan 100 kişilik bir örneklem üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket tekniği bire bir görüşme yöntemiyle uygulanmıştır. Açık uçlu ve kapalı uçlu olmak üzere katılımcılara sorular yöneltilmiştir. Açık uçlu sorulara yönelik içerik analizi yapılmıştır. Kapalı uçlu sorulara ilişkin toplanan veriler ise SPSS 22.0 paket programı ile analiz edilmiştir. Yapılan analiz ve değerlendirme sonucunda, çalışanların iş etiği tutumu ve algısının işletmelerin bulunduğu şehre göre farklılık göstermediği saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Etik, İş Etiği, Ahlak, İş Ahlakı, Ahlaki Değerler

ABSTRACT

The term ethics dating back to old times is still noteworthy and contemporary. In recent years, that term which is getting more popular in terms of individuals and organizations has become an increasingly important subject for especially social sciences. Ethics is a concept that holds individuals and societies together and also contains the norms and values enabling us to live in peace within itself. No matter how different people's opinions, beliefs and rules are in society, the binding and guiding role of ethical principles is an undeniable reality.

Business ethics, a sub – branch of ethics, forms the basis of right and wrong behaviours in the business life. Business ethics is reflection of the generally accepted rules in society to the rules in business life. Ethical principles and practices adopted in business life are a balancing factor for the differences between individuals and groups, nonetheless it has an effect that enhances the quality of work life and productivity. Increasing competition, unfavourable conditions and unethical behaviours in business life have increased the interest in the concept more and more. It will be possible for businesses to be sustainable and successful today and in the future by means of the ethical principles.

This research aimed at measuring manager's attitudes and perceptions about ethics and business ethics. The research was carried out on a sample of 100 people consisting of private sector enterprises in the provinces of Giresun and Trabzon. As a method of data collection in the research, the questionnaire technique was applied by an individual interview method. Participants were asked questions, including open – ended questions. The collected data related to the closed – ended questions were analyzed with the SPSS 22.0 package program. As a result of the analysis and evaluation, it was determined that the work ethics attitudes and perceptions of the employees did not differ according to the city where the enterprises were located.

Key Words: Ethics, business ethics, morality, work ethic, moral values.

İÇİNDEKİLER

ÖN SÖZ	I
ÖZET	II
ABSTRACT	III
İÇİNDEKİLER	IV
KISALTMALAR	VIII
TABLolar LİSTESİ	IX
ŞEKİLLER LİSTESİ	XII
GRAFİKLER LİSTESİ	XIII
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

ETİĞE İLİŞKİN TEMEL KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. ETİK KAVRAMI.....	3
1.1.1. Etik Kavramının Tanımı	3
1.1.2. Ahlak Kavramının Tanımı	7
1.1.2.1. Bireysel Açıdan Ahlak	10
1.1.2.2. Toplumsal Açıdan Ahlak	11
1.1.3 Etik ve Ahlak Arasındaki Farklılıklar	12
1.2 ETİĞİN AMAÇLARI VE ÖZELLİKLERİ	15
1.3. ETİĞİ ETKİLEYEN UNSURLAR.....	16
1.3.1. Kültür	17
1.3.2. Değerler.....	18
1.3.3. Normlar	19
1.4. ETİĞİN SOSYAL BİLİMLERLE İLİŞKİSİ	20
1.4.1. Etik ve Psikoloji İlişkisi	21

1.4.2.	Etik ve Hukuk İlişkisi	21
1.4.3.	Etik ve Ekonomi İlişkisi.....	23
1.5.	ETİK KARAR ALMA KRİTERLERİ VE ETİĞE İLİŞKİN YAKLAŞIMLAR.....	24
1.5.1.	Sonuç Yaklaşımı (Teleolojik Yaklaşım).....	25
1.5.1.1.	Faydacı Yaklaşım (Utilitarian Approach).....	25
1.5.1.2.	Bireyci Yaklaşım (Individualism Approach).....	26
1.5.2.	Kural veya Neden Temelli Yaklaşımlar (Deontolojik Yaklaşım).....	28
1.5.2.1.	Kant'ın Ödev Etiği (Kural Etiği)	28
1.5.2.2.	Ahlaki Haklar Yaklaşımı (Moral-Rights Approach)	31
1.5.2.3.	Adalet (Hakkaniyet) Yaklaşımı (Justice Approach)	32
1.5.2.4.	Görecelilik Yaklaşımı (Ethical Relativizm).....	33
1.6.	FARKLI KÜLTÜRLERDE YAYGIN OLAN ETİK YAKLAŞIMLAR ...	34

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ ETİĞİNE İLİŞKİN TEMEL KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1.	İŞ ETİĞİ KAVRAMI.....	37
2.1.1.	İş Etiği Kavramının Tanımı	37
2.1.2.	İş Etiğinin Önemi	43
2.1.3.	İş Etiğinin Gerekliliği.....	45
2.1.4.	İş Etiğinin Düzeyleri	47
2.2.	İŞ ETİĞİ ALANLARI	50
2.2.1.	Çalışma Etiği.....	50
2.2.2.	Meslek Etiği	51
2.2.3.	İşletmecilik Etiği	53
2.3.	İŞ ETİĞİNE ARTAN İLGİNİN NEDENLERİ	55
2.4.	İŞ ETİĞİ VE SOSYAL SORUMLULUK	56

2.5. İŞ ETİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİM SÜRECİ	62
2.5.1. 1960 Öncesi Yıllarda İş Etiği.....	64
2.5.2. 1960 –1980’li Yıllarda İş Etiği	65
2.5.3. 1980 – 2000’li Yıllarda İş Etiği	66
2.5.4. 2000’li Yıllarda İş Etiği	68
2.6. İŞLETME ETİK PROGRAMLARI.....	69
2.6.1. Etik Kodlar.....	70
2.6.2. Etik Komiteler.....	73
2.6.3. Etik Eğitim Programları.....	73
2.7. İŞ HAYATINDA ETİK VE ETİK DIŞI DAVRANIŞLAR	75
2.7.1. İş Hayatında Etik Davranış Modeli.....	75
2.7.2. İş Hayatında Etik Davranış İlkeleri.....	77
2.7.2.1. Dürüstlük ve Doğruluk.....	78
2.7.2.2. Adalet ve Eşitlik.....	78
2.7.2.3. Tarafsızlık	79
2.7.2.4. Sözünde Durmak ve Sadakat	80
2.7.2.5. İnsanları Umursama ve Saygılı Olma	80
2.7.2.6. Sorumluluk ve Mükemmeliyetçi Olma.....	81
2.7.3. İş Hayatında Etik Dışı Davranışlar	82

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ ETİĞİ KAVRAMI VE GİRESUN VE TRABZON İLLERİNDEKİ İŞLETMELERİN İŞ ETİĞİ YAKLAŞIMLARININ KARŞILAŞTIRILMASI

3.1. ARAŞTIRMAYA KONU OLAN GİRESUN VE TRABZON İLLERİNE AİT TANITICI BİLGİLER.....	89
3.1. Giresun İline Ait Tanıtıcı Bilgiler.....	89
3.1.1. Trabzon İline Ait Tanıtıcı Bilgiler	90

3.2.	ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ.....	91
3.3.	ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE KISITLARI.....	92
3.4.	ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ.....	93
3.5.	ARAŞTIRMANIN MODELİ.....	94
3.6.	İSTATİSTİKSEL YÖNTEM VE ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ.....	95
3.7.	BULGULAR VE YORUMLAR.....	97
3.7.1.	Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular.....	97
	KAYNAKÇA.....	132
	ANKET FORMU – I.....	145
	ÖZGEÇMİŞ.....	150

KISALTMALAR

ABD	Amerika Birleşik Devletleri
APA	American Psychological Association
ISO	International Organization for Standardization
İK	İnsan Kaynakları
ODTÜ	Orta Doğu Teknik Üniversitesi
s.	sayfa
SWOT	Strengths – Weaknesses – Opportunities – Threats
TDK	Türk Dil Kurumu
vb.	ve benzeri
y.y.	yüzyıl

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: Etik ve Ahlak Arasındaki Farklılıklar.....	15
Tablo 2: Etik ve Yasa Arasındaki Farklılıklar	23
Tablo 3: Amaçlarına Göre Etik Yaklaşımların Karşılaştırılması.....	36
Tablo 4: İş Etiği Tanımları ve Örnekleri.....	41
Tablo 5: Etik Kodların Etkinliği	72
Tablo 6: Araştırmanın Hipotezleri	96
Tablo 7: Cinsiyete Göre Frekans Dağılımı	97
Tablo 8: Katılımcıların Yaşlarına Göre Frekans Dağılımı.....	98
Tablo 9: Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı.....	99
Tablo 10: Meslek Grubuna Göre Frekans Dağılımı.....	100
Tablo 11: İş Tecrübesine (Çalışma Alanı) Göre Frekans Dağılımı	102
Tablo 12: İş Tecrübesine (Yıl) Göre Frekans Dağılımı	104
Tablo 13: İşletmenin Bulunduğu Sektöre Göre Frekans Dağılımı.....	105
Tablo 14: İşletmelerde Çalışan Kişi Sayısına Göre Frekans Dağılımı	106
Tablo 15: Medeni Duruma Göre Frekans Dağılımı	107
Tablo 16: Çocuk Sayısına Göre Frekans Dağılımı	108
Tablo 17: Katılımcıların Yaşadığı Şehre Göre Frekans Dağılımı.....	109
Tablo 18: Ortalama Aylık Gelire Göre Frekans Dağılımı	109
Tablo 19: Mesleki Konuma Göre Frekans Dağılımı.....	111
Tablo 20: İşletmelerin Bulunduğu Şehre Göre Frekans Dağılımı	112
Tablo 21: Etik Kavramına İlişkin Kullanılan İfadeler	113
Tablo 22: Etik İlkelere İlişkin Kullanılan İfadeler.....	114
Tablo 23: Etik Davranışın Önemine İlişkin Kullanılan İfadeler.....	115
Tablo 24: Değişkenlere İlişkin Faktör Analizi Tablosu.....	117

Tablo 25: İşletmenin Bulunduğu Şehir İle Çalışanlara Karşı Olan Etik Yaklaşım Arasındaki İlişki İçin Mann Whitney U Testi	119
Tablo 26: İşletmenin Bulunduğu Şehir İle Değerlere Saygı Yaklaşımı Arasındaki İlişki İçin Mann Whitney U Testi.....	119
Tablo 27: İşletmenin Bulunduğu Şehir İle Etik ve Kazanımlar Yaklaşımı Arasındaki İlişki İçin Mann Whitney U Testi.....	120
Tablo 28: İşletmenin Bulunduğu Şehir İle Etik – Öğreti Yaklaşımı Arasındaki İlişki İçin Mann Whitney U Testi.....	120
Tablo 29: İşletmenin Bulunduğu Şehir İle İş Etiği Tanımının İçeriği Arasındaki İlişki İçin Mann Whitney U Testi.....	121
Tablo 30: Cinsiyet ve Çalışanlara Karşı Olan Etik Yaklaşım Arasındaki İlişki İçin Mann Whitney U Testi	121
Tablo 31: Cinsiyet ve Değerlere Saygı Yaklaşımı Arasındaki İlişki İçin Mann Whitney U Testi.....	122
Tablo 32: Cinsiyet ve Etik Kazanımlar Yaklaşımı Arasındaki İlişki İçin Mann Whitney U Testi.....	122
Tablo 33: Cinsiyet ve Etik – Öğreti Yaklaşımı Arasındaki İlişki İçin Mann Whitney U Testi.....	123
Tablo 34: Cinsiyet ve İş Etiği Tanımının İçeriği Arasındaki İlişki İçin Mann Whitney U Testi.....	123
Tablo 35: Eğitim Düzeyi İle Çalışanlara Karşı Olan Etik Yaklaşım Arasındaki İlişki İçin Mann Whitney Testi.....	124
Tablo 36: Eğitim Düzeyi İle Değerlere Saygı Yaklaşımı Arasındaki İlişki İçin Mann Whitney Testi	124
Tablo 37: Eğitim Düzeyi ile Etik ve Kazanımlar Yaklaşımı	

Arasındaki İlişki İçin Mann Whitney U Testi..... 125

Tablo 38: Eğitim Düzeyi İle Etik – Öğreti Yaklaşımı Arasındaki

İlişki İçin Mann Whitney U Testi 125

Tablo 39: Eğitim Düzeyi ile İş Etiği Tanımının İçeriği Arasındaki

İlişki İçin Mann Whitney U Testi 126



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Etik Sözcüğünün Kökeni ve Anlamı	5
Şekil 2: Ahlak ve Etik Arasındaki İlişki	14
Şekil 3: İş Etiği Düzeyleri	47
Şekil 4: Etik Düzeylerin Sınıflandırılması.....	49
Şekil 5: İş Etiği Alanları	50
Şekil 6: İşletmelerin Sosyal Sorumluluk Piramidi	60
Şekil 7: İşletmelerde Etik Davranış Modeli	76
Şekil 8: Araştırma Modeli	94
Şekil 9: İşletmenin Bulunduğu Yer İle İş Etiği İlişkisi	95

GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 1: Cinsiyete Göre Dağılım.....	97
Grafik 2: Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılım.....	98
Grafik 3: Eğitim Düzeyine Göre Dağılım	99
Grafik 4: Meslek Grubuna Göre Dağılım.....	101
Grafik 5: İş Tecrübesine (Çalışma Alanı) Göre Dağılım.....	103
Grafik 6: İş Tecrübesine (Yıl) Göre Dağılım	104
Grafik 7: İşletmenin Bulunduğu Sektöre Göre Dağılım.....	105
Grafik 8: İşletmelerde Çalışan Kişi Sayısına Göre Dağılım.....	106
Grafik 9: Medeni Duruma Göre Dağılım	107
Grafik 10: Çocuk Sayısına Göre Dağılım.....	108
Grafik 11: Katılımcıların Yaşadığı Şehre Göre Dağılım.....	109
Grafik 12: Ortalama Aylık Gelire Göre Dağılım.....	110
Grafik 13: Mesleki Konuma Göre Dağılım.....	111
Grafik 14: İşletmelerin Kuruluş Yerine Göre Dağılım.....	112

GİRİŞ

Günümüzde ‘etik’ giderek tüm dünyanın ilgisini çeken ve bireylerin hassasiyetle üzerinde durması gereken bir konu haline gelmiştir. Etik, bireylerin kararlarını, davranışlarını, birbirleriyle olan ilişkilerini etkileyen ve bu davranışlara yön veren bir kavramdır. Bireylerin nasıl davranmaları gerektiği, doğru ve yanlış ayırt etme hususunda yol gösterici olması nedeniyle önemli bir etkiye sahiptir. Kavramın geçmişinin çok eski dönemlere dayanması, felsefenin bir konusu olması, bilinen ilk filozoflar tarafından tartışılmış olması ve günümüzde hala geçerliliğini koruyor olması canlı bir nosyon olduğunun göstergesidir.

Etiğin bir alt dalı olan iş etiği ise, iş yaşamında 1970’lerde bir disiplin olarak kabul edilmiştir. İş etiği, etiğin iş yaşamındaki ilkelerini kapsayan bir kavramdır. İş yaşamındaki doğru ve yanlış davranışların temeliyle ilgilenir. İş etiğinin işletmeler açısından önemli bir konu haline gelmesinde, örgütlerde skandal boyutunda yaşanan olayların, yolsuzluk ve rüşvet gibi durumların ortaya çıkmasının büyük bir etkisi olmuştur. Öte yandan, işletmelerde yaşanan etik dışı davranışların kalıcı bir çözüme ulaştırılabilmesi adına iş etiği, işletmelerin benimsediği bir politika haline gelmelidir.

Hızla gelişen ve değişen dünyada örgütlerin var olabilmeleri, rekabet üstünlüğü sağlayabilmeleri ve en önemlisi de sürdürülebilir olabilmeleri için etik ilkeler işletmeler açısından hayati önem taşımaktadır. Örgütlerde iş etiğinin, insan ilişkilerini düzenleyici, birleştirici, verimliliği artırıcı ve bireylerin motivasyonunu yüksek tutma gibi olumlu etkileri olacaktır. Bu sebeple, iş etiği örgütlerin kültürü haline gelmeli ve üst kademelerden alt kademelere tüm çalışanlar tarafından benimsenmelidir.

Bu araştırmayla, özel sektör işletmesi çalışanlarının etik ve iş etiği anlayışlarının değerlendirilmesi ve analizi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda etik ve iş etiği, teorik yaklaşımlar ve uygulamalar kapsamında incelenmiştir.

Araştırma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; etik ve ahlak kavramlarının tanımı, etik ve ahlak arasındaki farklılıklar, etiğin özellikleri, etiği etkileyen unsurlar, etiğin sosyal bilimlerle ilişkisi, etiğe ilişkin yaklaşımlar ve farklı kültürlerde yaygın olan etik yaklaşımlar geniş bir çerçevede incelenmiştir.

İkinci bölümde; iş etiğinin tanımı, iş etiğinin önemi ve gerekliliği, iş etiğinin düzeyleri, iş etiğinin alanları, iş etiğine artan ilginin nedenleri, iş etiği ve sosyal sorumluluk arasındaki ilişki, iş etiğinin tarihsel gelişim süreci ve işletme etik programları incelenmiştir. Son olarak ise, iş hayatında etik ve etik dışı davranışlar irdelenmiştir.

Son bölümde ise, yöneticilerin etik ve iş etiği algılamaları üzerine bir çalışma yapılmıştır. Araştırmanın kapsamını Giresun ve Trabzon illerindeki özel sektör işletmeleri oluşturmaktadır. Yöneticilerin etik ve iş etiği kavramlarına karşı yaklaşımlarını, tutum ve eğilimlerini belirlemeye yönelik yapılan bu çalışmada, veri toplama aracı olarak bire bir görüşme yöntemiyle anket uygulamasından yararlanılmıştır. Araştırma bulguları ise istatistiksel analize (SPSS 22.0 paket programı) tabi tutularak sonuçları değerlendirilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

ETİĞE İLİŞKİN TEMEL KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. ETİK KAVRAMI

1.1.1. Etik Kavramının Tanımı

Yüzyıllar boyunca, toplumları ayakta tutan, bir arada yaşamayı sağlayan değerler süregelmiştir. Bu da beraberinde insan olmanın gerekliliği olarak, yaşamı kolaylaştırıcı birtakım normların oluşmasına sebep olmuştur. Toplumun tümünü kapsayan bu normlar, yazılı ve yazısız olarak ikiye ayrılmaktadır. Yazılı olanlar, toplumda resmi olarak da bilinen normlar; kanun, tüzük ve yönetmelikleri oluştururken, yazısız normlar; gelenek, görenek, kültür ve etik olarak karşımıza çıkmaktadır.

Literatüre bakıldığında son 30-40 yıldır üzerinde çalışmalar yapılmış, popülerliğini artırmış bir kavram olarak görünen etik, aslında insanlık tarihinin varoluşuna kadar dayanır. Felsefenin en eski ve en temel konularından biri olan etik, 2500 yıldır filozofların tartıştığı bir konu durumundadır. Sokrates ve Platon' un dışında, etiği başlı başına bir felsefe dalı olarak ele alan ilk filozof Aristoteles' in öğretilerinden hareketle; insan anlamlı bir hayat sürdürebilmek için başkalarına muhtaçtır, yani insan toplumla iç içe yaşadığında varlığının bir anlamı vardır ve bir arada yaşamının getirisi olarak da insanın değer yargıları oluşur. 'Başarıyı ve mutluluğu yakalama' arayışında olan düşünürün göre de bunun kaynağı anlamaktan geçer. Dolayısıyla, birçok insan, "insanı esas olarak insan yapan şeyin, değerle doğrudan ilişkili olmak, değer yaratmak, değer taşıyıcısı veya cisimleştiricisi olmak olduğunu haklı olarak savunur. Bu sebeple de, özellikle dünyaya ve hayata salt bilme eksenini üzerinden ve materyalist bir perspektiften bakmayanlar için, etik, felsefenin en önemli disiplini olmuştur" (Cevizci, 2015, 12). Buna bağlı olarak da, insanın bulunduğu her yerde belli değer yargılarının varlığından söz etmek mümkündür.

Etik kavramının, uzun yıllar tartışma konusu olması ve insan davranışlarının tümünü ilgilendirmesi nedeni ile karmaşık bir yapıda olması, bir tanım üzerinde uzlaşılmasını ve anlam birliğine varılmasını zor bir hale getirmiştir. Her bilim dalının da kendi yapı taşlarını ortaya koyarak bir ifade de bulunması durumu daha iyi özetlemektedir:

- Antropolojide; bir toplumun kültürünü en ince ayrıntılarıyla incelemesi nedeniyle, (toplumu incelerken etik kaygıların göz önünde bulundurulması, toplum değerlerine dikkat edilmesi),
- Ekonomide; kaynakların paylaşımı nedeniyle,
- Hukukta; hukuk içinde yer alan etik değerler nedeniyle (insan hakları, adalet gibi),
- Sosyolojide; bireylerin ve grupların birtakım toplumsal değer ve normları benimsemesi nedeniyle,
- Siyaset biliminde; toplum ve devleti incelemesi nedeniyle, (bireylerin sahip olduğu haklar, ödevler ve yükümlülükler),
- Psikolojide; insan davranışları, etik olmayan tutumların değerlendirilmesi ve bireylerin tedavi sürecini içermesi ile ilişkilendirilebilir.

Genel ifadeyle etik, “ neyin doğru, neyin yanlış olduğuyla ” , iyi ve kötüyle ilgilenebilir. Doğruyu bulma, her zaman kolay olmasa da bireyler bir arayış içerisinde. Bu noktada da etik, bireyler için son derece önem teşkil etmektedir.

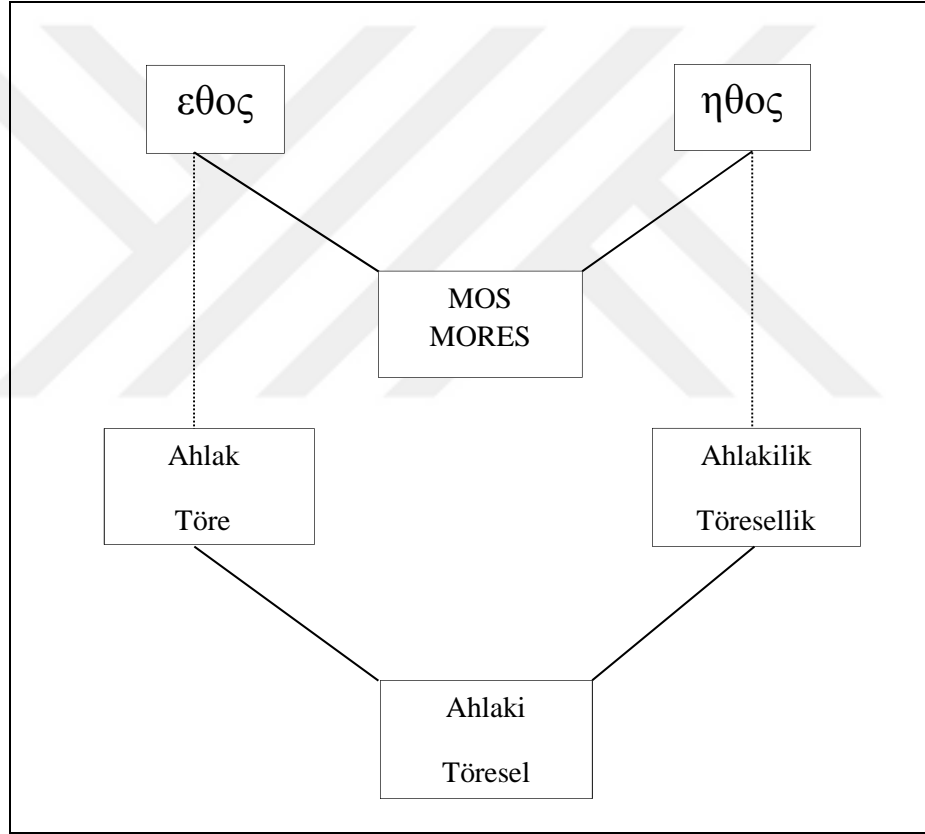
Konunun daha iyi anlaşılması için farklı düşünürlerin etik tanımlarından ve görüşlerinden yararlanmak faydalı olacaktır.

Etik, etimolojik olarak Yunanca *ethos* sözcüğünden gelmektedir ve Pieper (2012)' a göre anlam olarak iki farklı kullanımı mevcuttur.“εθος” olarak yazılan ilk kullanımı adet, huy, görenek anlamlarına gelmekte ve eylemlerini şehir devletinde geçerli olan töreye uygun olarak eğitim yoluyla düzenlemeye çalışan birey, genel geçer “ ahlak yasası ” normlarını izlediği sürece, etik davranışlar sergilemektedir. Fakat dar ve asıl anlamıyla “ηθος” olarak yazılan etik kavramına göre eylemde bulunan birey, toplumda kabul gören eylem kurallarını ve değerleri sorgulamadan hayata geçirmeyip; aksine özü iyi anlayarak ve çıkarımlar yaparak istenilen iyiyi gerçekleştirmek için onları huy haline getiren kişidir. Alışkanlık, töre ve gelenek-

görenek böylelikle karakter anlamını da almakta, erdemli olmanın temel tavrı olarak pekişmektedir (s. 31). Etik, ilk kullanımda yasa temelli bir uygulانیşı ifade ederken, ikinci kullanımda ise daha çok bireylerin ussal yönüyle davranışlar sergilemesini ön plana çıkarmaktadır.

şekil 1.' de etik sözcüğünün εθoς ve ηθoς olarak yazılan kullanımı ve anlamları gösterilmektedir.

şekil 1: Etik Sözcüğünün Kökeni ve Anlamı



Kaynak: Pieper, A. (2012). Etiğe Giriş. (Çev. Veysel Atayman veGönül Sezer).

İstanbul: Ayrıntı Yayınları. s.32.

Türk Dil Kurumu'nun Türkçe Sözlüğünde etik " töre bilimi, ahlak, ahlaki, ahlakla ilgili" şeklinde ifade edilmiştir (TDK, 2005, 661). Bilim ve Sanat Terimleri

Ana Sözlüğünde ise “felsefenin ödev, yükümlülük, sorumluluk ve erdem gibi kavramları analiz eden, doğruluk veya yanlışlık ile iyi veya kötüyle ilgili ahlaki yargıları ele alan, ahlaki eylemin doğasını soruşturan ve iyi bir yaşamın nasıl olması gerektiğini açıklamaya çalışan dalı” olarak tanımlanmıştır. (http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bilimsanat&view=bilimsanat). Türk Dil Kurumu’nun etik üzerinde durduğu esas nokta, kavramın ahlak ile bütünlük içerisinde olması ve felsefenin de insan olmanın bir sorumluluğu olarak getirdiği birtakım kuralları incelemesi ve sorgulamasıdır.

Etik, Websters Üçüncü Yeni Uluslararası Sözlüğünde aşağıdaki gibi tanımlanmıştır (Websters, 1993, 780):

- İyi / kötünün veya doğru / yanlışın ne olduğu ya da ahlaki görev ve yükümlülüklerle ilgilenen bir disiplindir.
- Birtakım ahlaki değerler / prensipler setidir.
- Ahlaki değerler sistemi / teorileri.
- Yol gösterici felsefe.
- Davranışlarını yönlendiren prensip / davranış standartlarıdır.
- Bir kişi veya grup tarafından gösterilmiş ideal bir karakterdir.

Kuçuradi (2003)’ e göre etik kavramı bazen ahlak ile eş değer anlamda kullanılmaktadır. Belli bir grupta veya toplulukta bireylerin tutumlarını ve davranışlarını yönlendiren düzgü olarak ifade edilen bu kavram, neyin iyi neyin kötü olduğunu, bireylerin hangi davranışları gösterip hangilerinden kaçınmaları gerektiğini ifade etmektedir (s. 8).Etik, ahlak ile bağıntılı, ahlak ise etiğin bir alt sistemidir.

Felsefeci C. Solomon, etik kavramının, grupların tutumlarını ve anlayışlarını birbirinden ayırdığını ifade etmektedir. Solomon’ a göre etiğin ilgi alanına giren iki esas mevzu vardır. Bunlardan ilki; bireylerin davranışlarının ‘iyi’ olması için, insanda bulunması gereken özelliklerin ne olduğu, ikincisi ise; bu davranışların özünü ve sınırlarını tayin eden kaidelerin neler olduğudur. Birçok düşünürün tersine Solomon etik ile ahlak nosyonlarını birbirinden farklı olarak değerlendirmektedir. Solomon, etiğin teori kısmıyla ilgilendiğini vurgularken, ahlakın ise değerlerle ve

uygulamalarla ilgili olduğunu söylemektedir (Aydın, 2016, 6). Etiğin konusu ‘iyi’dir, burada önemli nokta bireyin kendi eylemlerini gerçekleştirirken iyiyi prensip haline getirmesidir.

Felsefenin bir konusu olan etik, insanların birbirleri ile olan ilişkilerini ve kendi hayatlarına dair kurallar ile bireylerin tavırlarını sorgulayan; bu tavırları iyi ve kötü olarak değerlendirmeye tabi tutan fikirler sistemidir (Bolat ve Seymen, 2003: 69). Etik, bireylerin davranışlarını, tutumlarını, yaşam tarzlarını anlamlı kılar ve bireye iyinin ve kötünün ne olduğu hakkında yol gösterir.

De George (1999) etiği, insanların davranışlarını yönlendirecek kaidelerin özünün tanımlanması, insan yaşamında ulaşılmayı hak edecek karakter tanımlamasının yapılması üzere, ferdi ve sosyal ahlak zihniyetini oluşturmaya çalışan bir çaba (s.20) olarak tanımlamaktadır. Etik, kanunlar aracılığıyla idare edilmeyen bir kavramdır. İnsan davranışlarının sonuçları üzerine çıkarımlarda bulunur. Etik, kanunların düzenlediği davranış kurallarından ziyade, daha çok kendine has standartlar geliştiren ve davranışları içeren bir kavramdır (Kirel, 2000, 231).

Solomon ve Hanson, Sokrat’ın düşüncesinden ilham alarak etik kavramını şu şekilde ifade etmişlerdir: “Etik, her şeyden önce istenilecek bir yaşamın araştırılması ve anlaşılmasıdır. Daha geniş bir bakış açısı ile bütün etkinlik ve amaçların yerli yerine konulması; neyin yapılacağı ya da yapılamayacağı; neyin isteneceği ya da istenemeyeceğinin; neye sahip olunacağı ya da olunamayacağı bilmesidir” (Hitt, 1990, 98).

Sucu (2007) ise etiği, “bir toplum içerisinde bireylerin uymak zorunda buldukları davranış kuralları ya da bireyin içinde bulunduğu çevrede görülen töreye uyma biçimi başka bir ifadeyle bir topluluk ya da bireyin iyi ve kötü üzerine yüklediği değer yargısı” olarak tanımlamaktadır (s.11-33). Sucu’nun ifadesinden hareketle etik, bireylerin toplumdaki genel geçer kaideleri kabul etmesi ve buna göre yaşamasıdır.

1.1.2. Ahlak Kavramının Tanımı

Ahlak, köken olarak incelendiğinde etik ile aynı anlamda kullanılan bir sözcüktür. Latince davranış, alışkanlık anlamında kullanılan “moral”, “morality”

sözcüğünün karşılığı olan bu kavram, Arapça “hulk” kelimesinden türetilmiştir ve huy, mizaç, alışkanlık, yaradılış anlamındadır. Genel olarak ifade edilecek olursa, ahlakı, bireylerin toplum içinde uyması gereken davranışsal kurallar bütünü olarak tanımlayabiliriz.

İkel de olsa, gelişmişte olsa her toplumda belli ahlaki değerlerin varlığından söz etmek mümkündür. Her ne kadar bireylerin tutum ve davranışları hukuk kuralları çerçevesinde belirlenmiş olsa da ahlak kurallarının toplum hayatını düzenleyici rolü yadsınamaz bir gerçektir. Hukuk kurallarının düzgün işlemediği toplumlarda dahi bireyler belli ahlaki değerlere sahiptir. Daha çok manevi dünyayla ilgili olan ahlak, bireylerin benimsediği değer yargılarıyla, kendi içinde ve toplumla olan ilişkilerinde nasıl davranmaları ve nasıl yaşamaları gerektiğini öne süren değerler bütünüdür.

Ahlak (moral), “ tek bir bireyin veya bir insan topluluğunun belli bir tarihsel dönemde belli türden eğilim, düşünce, inanç, töre, alışkanlık, görenek vb. ve bunlarda içerilmiş olan değer, emir, norm ve yasaklara göre düzenlenmiş ve bu şekilde gelenekleşmiş, yerleşmiş yaşama biçimidir” (Özlem, 2004, 15-16). Bu tanıma göre ahlak; bireylerin toplumsal düzen içerisinde ortak bir paydada buluşarak birtakım kuralları içselleştirmesi ve buna göre yaşamlarını sürdürmesini ifade etmektedir.

Ahlak, “belli bir dönemde belli insan topluluklarınca benimsenmiş olan, bireylerin birbirleriyle ilişkilerini düzenleyen törel davranış kurallarının ve yasalarının toplamıdır” (Akarsu, 1998, 18). Ahlak, toplumdaki nizamı sağlamak amacıyla, bireylerin kabul ettiği ve benimsediği, birbirlerine karşı tutum ve davranışlarını dengede tutmaya yarayan bir sistemdir.

Velasquez (1988)’ e göre ahlak; “bir bireyi veya kitleyi yönlendiren davranış unsurlarıdır. Ahlak bireyin kendi yaşamı dikkate alınarak ifade edildiğinde bireysel (individual) ahlak, iş yaşamında ve profesyonel anlamda ifade edildiğinde ise sorumluluk (responsibility) ahlakı” olarak kullanılmaktadır (s.11). Ahlaki sistem, bireylerin sergilediği tavırları bir nevi denetler ve bireylerin bu sisteme göre davranışlar sergilemesine sebep olur.

Ahlak kavramını belirleyen esas olarak üç durum söz konusudur (Pieper, 2012, 45-46):

- “Ahlak kavramı, kimi yönden doğal olarak oluşan, kimi yönden uzlaşım ile belirlenmiş, kimi yönden de alışkanlıkla aktarılmış karşılıklı kabullenme süreçlerinin sonucunda ortaya çıkan bütün düzen ve anlam yapılarını (kural sistemlerini) kapsar; bunlar maddi norm ve değer anlayışlarından ve tasarımlarından oluşan bir katalog şeklinde, bir yandan topluluğun ihtiyaçlarını nasıl karşılayacağını söyleyen kaideleri düzenlerken, diğer yandan bu kaidelerin bağlayıcı (ödev) olduğunu kabul eden topluluğun özgürlüğe yaklaşımı hakkında bilgi verir.

- Ahlak kavramı bir düzen kavramıdır; ilke kavramı değildir. Bu sebeple ahlak, tarihsel olarak değiştirilebilir, yenilenebilir bir genel geçerlilik talebiyle bağlantılıdır. Ahlak sadece normların içeriği açısından belli ölçütlere göre (grup içerisinde, ülkeler bazında ve kültür derecesinde) farklılaşmamaktadır. Ayrıca kültürel, sosyoekonomik, siyasal, bilimsel ve diğer gelişmelerin akışında kendisi de değişen insanın bakışı doğrultusunda da değişime uğramaktadır.

- Ahlak kavramı, muhteva olarak değişim gösterebilir; fakat ahlak ihtiyacı bireyler ve toplum açısından değişmeyecektir. Geçerlilik taleplerinin içeriği ya da uygulanma biçimi eskiyebilir, çağdışı kalabilir ama bu, günün birinde artık hiçbir ahlaki geçerlilik talebinin kalmayacağı anlamına gelmez. Zorunluluk taleplerinin yerini de pratikte sürekli sorgulanabilir, eleştirilebilir, değiştirilebilir olarak kabul edilen normlar alır”.

Ahlaki değerlerde bulunması gereken nitelikler şunlardır (Schumann, 2001, 96).

1. Eylemlerin sonuçlarını en iyi yapmada eylemden etkilenen herkese en az zarar veren durum, etiğe uygun olabilir.
2. Eylemi gerçekleştiren kişi ahlaki doğruya sahip olmalıdır.
3. Eylem, etkilenen herkese doğru bir şekilde dağıtılmalıdır.
4. Etik, eylemi etkileyen ve eylemden etkilenen kişiler arasındaki ilişkiyi sağlamalı ve güçlendirmelidir.
5. Eylem, erdem olarak tanımlanabilir olmalıdır.

Hangi tür toplumda olursa olsun, insanları bir araya getiren kurallar söz konusudur. Bu kurallar, hem bireyin kendi yaşamını hem de grup içerisindeki faaliyetlerini kolaylaştırıcı bir etkiye sahiptir. Bireylerin gelenek, görenek, örf ve adetlerine göre benimsediği değerlerdir. Dogmatik bir yapıya sahip değildir. Ahlak, içinde bulunulan şartlara göre değişkenlik arz etmektedir. Aynı toplumun içinde

dahi, farklı etnik grupların farklı ahlaki değerleri önemseydiği görülmektedir. Her ne kadar farklı da olsa, zaman içinde değişime de uğrasa, ahlak bireylerin her daim ihtiyaç duyacağı bir düzen sistemi olarak kalacaktır.

Ahlak, çıkış noktası itibariyle bireyin oluşturduğu (bireysel açıdan ahlak) ve toplum merkezli olarak (toplumsal açıdan ahlak) iki temel başlık altında sınıflandırılabilir.

1.1.2.1. Bireysel Açıdan Ahlak

Bireysel ahlak, bireyin davranışlarını esas alır ve bu davranışların temelini oluşturan ahlaki değerleri kendine konu edinir. Bireysel ahlakın öncüsü Martin Buber, bir eylemin ahlaki olarak doğru olmasını, kişinin vicdanının belirlediğini savunmaktadır. Vicdan, bireyin kendi davranışları ile ilgili, kendi ahlaki değerlerini temel alarak ortaya koyduğu bir davranış tutumudur. Birey, iyi ve kötüyü kendi iç sesine göre belirler.

Bireysel ahlakı belirleyen birtakım unsurlar mevcuttur. Bunlar; aile etkileri, akran etkileri, geçmiş deneyimler, kişisel değerler ve durumsal faktörlerdir (Van Fleet, 1988, 593-594).

- Aile Etkileri (*Family Influences*): Bireylerin inançlarını belirlemede, neyin doğru olduğu ve olmadığı konusunda aile kilit rol oynar. Örneğin; her iki ebeveynin de bulunduğu yerde yetişen bir kişinin, ahlaki davranışların önemi öğretilmeyen bir kişiye göre, daha yüksek etik standartlar geliştirmesi kuvvetle muhtemeldir.
- Akran Etkileri (*Peer Influences*): Bireyin ahlaki değerlerini belirlemede akran etkileri oldukça önemlidir. Okul arkadaşları ve diğerleri bir kişinin sosyal iletişim ağındaki ahlak kurallarını şekillendirebilir. Daha çok Türkiye’de kullanılan tabirle mahalle baskısına örnek verilecek olursa; bir kişinin arkadaşları uyuşturucu, hırsızlık, dolandırıcılık gibi kuşku faaliyetlerle ilgileniyorsa, kişinin kendisi de bu faaliyetlere ilgi duyabilir.
- Geçmiş Deneyimler (*Past Experiences*): Bir bireyin geçmiş tecrübeleri ahlaki değer gelişimini belirleyebilir. Birey özellikle olumsuz bir durumla

karşılaştığında (suçluluk duygusu, yakalanma gibi) ahlaka aykırı davranırsa, bir dahaki sefere davranışı daha etik olacaktır. Aksine, ahlaka aykırı davranışı suçluluk duygusuna yol açmaz, bunun yerine ödüllendirilmesine sebep olursa, benzer durumla karşılaştığında aynı şekilde davranış sergilemesine yol açabilir.

- **Kişisel Değerler (*Values and Morals*):** Kişisel değerler genel bir seviyede ahlak üzerinde etkili olacaktır. Örneğin; inancı yüksek olan bir kişi nelerin doğru ya da yanlış olduğu hususunda güçlü hislere sahip olacaktır. Bu gibi inançlar, bireylerin kişisel ahlakını şekillendirmeye büyük ölçüde yardımcı olmaya devam edecektir.
- **Durumsal Faktörler (*Situational Factors*):** Durumsal faktörler, hemen hemen rastlantısal bir şekilde meydana gelen ve bir kişinin ahlakıyla tutarlı olan veya olmayan davranışları belirleme potansiyeline sahip yöntemlerdir. Örneğin; çok dürüst bir adam düşünün. Bir gün, özellikle işler kötüye gitmeye başladığında, rakibine şirket sırrını satarak ekstra para kazanma fırsatı sunuluyor. Mali durumunun kötüye gitmesi ahlaki olmayan bu teklifi kabul etmesine sebep oluyor. Bu faktör, durumsaldır. Bireye bu teklif gelmeseydi, kariyeri boyunca özel, dürüst ve sadık bir adam olarak kalmış olabilirdi.

Görüldüğü üzere bireysel ahlakı şekillendiren birçok unsur vardır. Bu unsurlar bireyden bireye değişkenlik göstermektedir. Kimi unsur bir bireyi etkilerken, bir diğeri daha farklı sonuçları ortaya koyabilmektedir. Bu da akabinde farklı değer yargılarına ve ahlaki süreçlere sebep olur.

1.1.2.2. Toplumsal Açından Ahlak

Toplumsal ahlak, bireylerin birbirleri ile ve yaşadığı toplumla olan ilişkileri düzenler. Burada esas alınacak temel nokta; bireylerin kendi çıkarlarından çok, toplumun çıkarlarının gözetilmesidir. Yazılı olmayan toplumsal ahlak kuralları zamanla benimsenir ve o toplumun kültürü, yaşama biçimi haline gelir. Bireyler bu kurallara uyma zorunluluğu hisseder, aksi takdirde toplum baskısı ile mücadele

etmeye çalışır ve bunun daha ileri seviyesi olarak sosyal yaşamdan dışlanma süreciyle karşı karşıya kalabilir.

İnsani değerleri ön planda tutarak bunu bir yaşam biçimi haline getiren ahlak, sorumluluk duygusu, sosyal ve kolektif bir bilincin yansımasından ibarettir. Ahlak, kültürel süreç içerisinde yer alan bir kavramdır. Bu süreç içerisinde toplumsal yaşamda uyulması gereken kuralları içinde barındırır ve bunun iyi ve kötü olarak değerlendirmesini yapar. Ahlak, tek bir kişinin öznel olarak benimsediği kuralları içermez, tüm toplumun kabullendiği ve onayladığı değerlerdir. Buna bağlı olarak ahlak, salt birey tarafından kabul edilen bir zihniyetin ürünü değil, bununla birlikte toplumsal hayatın da bir parçasıdır (Özgener, 2009, 10). Bireylerin uyum içinde olması ve ahlaki değerlere sahip çıkması toplumu ayakta tutmakta ve birlikteliği sağlamaktadır.

Bireyler, içinde buldukları toplumun ayrılmaz bir parçası olmak istiyorlarsa genel otoritenin kontrolü altında olmak zorundadırlar. Gelenek, görenek, örf ve adetler toplumsal ahlakın genel unsuru olmakla birlikte, bireylere bu doğrultuda yön tayin ederler. Bunların yanında toplumun sosyokültürel özellikleri ve toplumda yaşanan tarihsel gelişmeler de toplumun ahlak ve bireylerin davranışlarını belirlemede önemli öğelerdir (Ülgen ve Mirze, 2004: 449-450).

1.1.3 Etik ve Ahlak Arasındaki Farklılıklar

Etik ve ahlak, günlük dilde sıklıkla birbirini yerine kullanılan ve genelde karıştırılan kavramlardır. Etimolojik olarak yakın anlamlı gibi görünse de aralarında ince ve önemli nüanslar vardır.

Etik, Yunanca “ethos” sözcüğünden, ahlak ise Arapça “hulk” sözcüğünden gelmektedir. Her iki sözcük huy, alışkanlık ve gelenek anlamına gelmekteyse de, temelde etik, felsefi bir disiplin, ahlak ise etiğin uygulamasıdır.

“Ahlak, insanların nasıl davranması gerektiği hakkındaki düsturlarıdır. Etik, ahlaki standartların hayata uygulanışının ve mantıklı olup olmadıklarının sorgulanmasıdır. Yani bir bakıma muhakeme ve akıl yürütme sürecidir. Ahlak

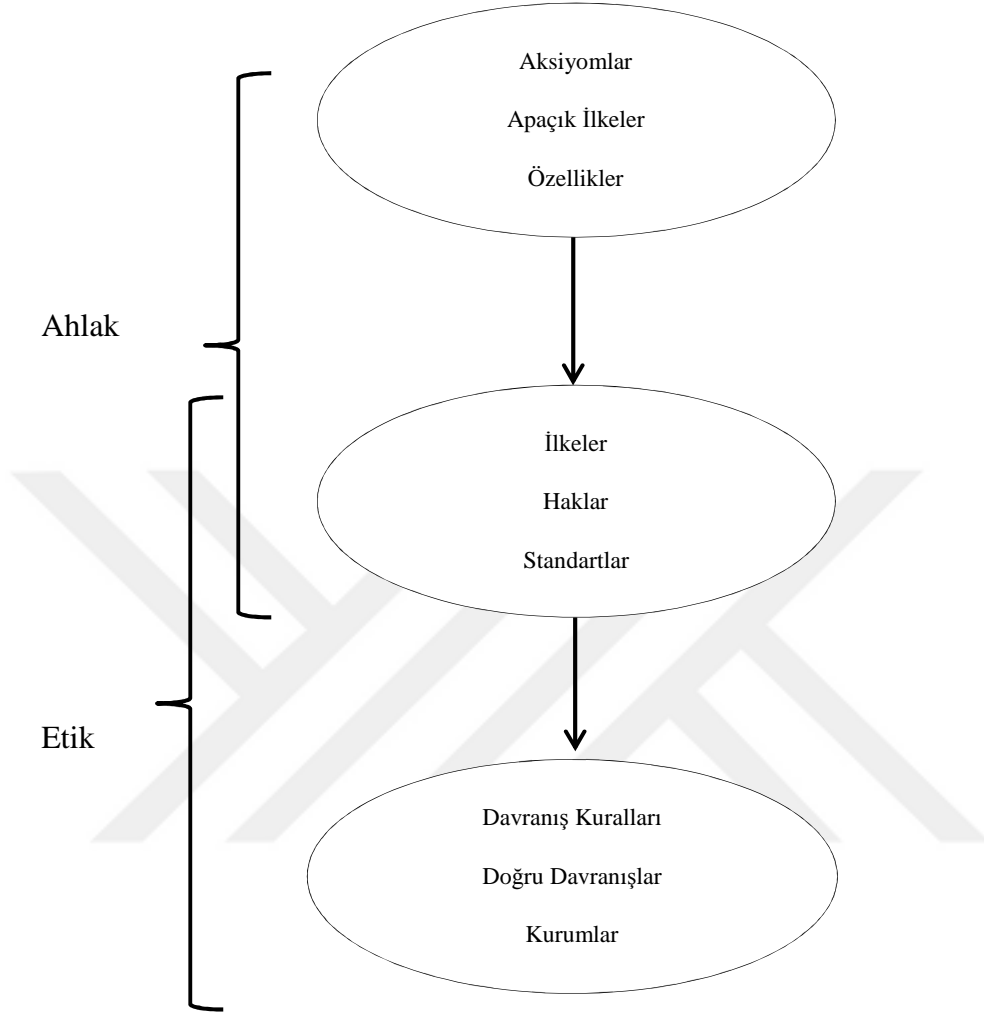
yaşanan bir olgudur, etik ise bu olguyu sorgulayan felsefe dalıdır” (Tevrüz, 2007, 2). “ Etik doğru ve yanlış teorisidir, ahlak ise onun pratiğidir. Ahlaki değil, etik ilkelerden, etik değil de ahlaki davranış biçiminden söz etmek daha uygun olur” (Tutar, 2006, 48-49). Ahlak, etiğin araştırma konusu, etik ise ahlak üzerinde düşünme, ahlakın felsefesidir.

Ahlak, kültürel değerler ve ideallerle ilgili doğru ve yanlışları belirler. Ahlak, bireylerin nasıl davranması gerektiğiyle ilgilenir ve yazılı olmayan kurallar bütünüdür. Etik ise, ahlak kavramından daha soyut olmakla birlikte, bireylerin nasıl davranması gerektiğiyle ilgili değil, davranışların özünde ne anlam taşıdığını ortaya koymaya çalışmakla ilgilenir. Etiğe ilişkin kurallar yazılı olarak anlam bulmaktadır. Örneğin; tıp etiği, sanat etiği, medya etiği, çevre etiği, siyaset etiği vb. alanlar için ortak ilkelerin var olması ile birlikte, daha çok kendilerine ait etik ilkeler içerirler. Bu ilkeler, evrensel olarak kabul görmüş kurallara göre oluşturulur (Aydın, 2016, 6-7).

Etik ve ahlak arasında genişlik ve darlık, teorik ve pratik açılarından bir farklılık bulunmaktadır. Bir disiplin olarak ahlak, etiğin yaşam pratiğine yansıyan bir kurallar demetidir. Diğer bir deyişle, ahlaki anlamda ‘ben’, etik anlamda ‘biz’ in bir parçasıdır (Bauman, 1998, 63). “Ahlak, toplumsal anlamda var olan davranış ve inançları yönlendiren bir değerler sistemidir. Etiğin soyut ve kuramsal bakış açısının tersine ahlak, bireylerin günlük yaşam içerisinde nasıl yaşamaları gerektiğini ince ayrıntılar içinde pratik açıdan düşünür” (Kılavuz, 2002, 256). Etik daha genel daha objektif bir olgu iken, ahlak daha yerel daha sübjektiftir.

Ahlak ve etik arasındaki ilişki şekil 2.’ de şu şekilde gösterilmektedir.

Şekil 2: Ahlak ve Etik Arasındaki İlişki



Kaynak: Köseoğlu, M.A. ve Bektaş Ç. (2007). İş Etiği ve Rekabet Stratejileri Yönetimi. Ankara: Gazi Kitabevi. S.13.

Etik, genel – geçer bir kavramdır, rasyonel düşünmeyi gerektirir. Ahlak ise bir nevi bireyin vicdanıdır. Bireylerin kendi hisleri doğrultusunda hareket ederek karar vermesini sağlayan bir inanç sistemidir. Ahlak, direkt olarak insan davranışları ile ilgilenirken, etik bu davranışlar arkasında yatan gerçekliklerle ilgilenmektedir.

Tablo 1 ' de etik ve ahlak arasındaki ayırım net bir şekilde gösterilmiştir.

Tablo 1: Etik ve Ahlak Arasındaki Farklılıklar

ETİK	AHLAK
Objektiftir	Sübjektiftir
Tarafsızdır	Yanlıdır
Ahlak Felsefesidir	Etiğin araştırma alanıdır
Doğru ve yanlışın teorisidir	Etiğin Pratiğidir
Genel – geçerdir	Toplumdan topluma değişir
Rasyonel davranmayı gerektirir	Bireyin vicdanı, duygularla harekettir
İlkeler bütünüdür	Değerler – düzen sistemidir

1.2. ETİĞİN AMAÇLARI VE ÖZELLİKLERİ

Etik, evrensel olacak bir biçimde tüm dünyayı kapsayarak, , ortak amaçlar ve gayeler doğrultusunda değer yargılarına sahip olmayı hedefler. Bunu yaparken de bireylerin bir otoriteye bağlı kalmadan, kendi iradeleriyle karar vermeleri gerektiğini savunur. Etiğin amacı her şeyin hesaplanabilir bir büyüklüğe ulaştığı günümüzde, niceliksel değerlerin yanında niteliksel değerlerin de önemli olduğunu bireylere hatırlatmaktır. Örneğin; adalet, sadakat, hoşgörü, sorumluluk, özgürlük gibi. Bir diğer amacı iyi olanın ne olduğundan çok, bir şeye iyi deniyorsa bu hükme nasıl varıldığıyla ilgilidir. Amaçları onun özünü oluşturan genel hedefinin değişik tezahürleridir. Genel olarak etiğin amaçlarını özetlemek gerekirse (Pieper, 2012, 146-147):

- “ Birinci amaç, etik kavramını teorik açıdan incelemektir. Etik gündelik yaşamdaki alışkanlıklarımız ile birlikte, insan davranışlarının ahlaki yönden doğru kabul ettiği şartları sorgular ve ahlak dışı olan eylemlere karşı sınırlar,
- İkinci amaç, etikte, ahlaki meşruiyetleri açısından pratiğin ve geçerli olma taleplerinin eleştirel açıdan nasıl değerlendirilebileceğini öğrenmektir. Yukarıdaki birinci hedef doğrultusunda kuramsal düzeyde kullanılan bilgi, bir kez daha kullanılarak, ahlaki eylem yapısının, bununla bağlantılı olarak insan özgürlüğünün pratikteki sınırlarının ve bu anlamda söz konusu özgürlüğün insana özgü belirtilerinin, pratikte sonuçları olmayan salt kuramsal bilgi olarak kalmayacağı, aksine pratiğin eleştirel açıdan değerlendirilmesinin şart olduğu anlayışına götürmelidir,
- Son olarak etik, eylemde bulunanın kendi eylemi üzerinde aydınlanmasını ve sadece ahlaki yargılar verme yeteneği kazanmaktan da öteye ahlaki yetkinlik ile toplumsal sorumluluk arasındaki temel ilkesel önem ve anlamı kavramasını istemektedir” .

Etığın önemi ve özelliklerini ise şu şekilde açıklanabilir (Bahar, 2014, 7):

- Doğru ve yanlış, iyi ve kötü kavramlarını tanımlar,
- Etik, insan bilincini geliştirmeye ve neyin iyi olduğu konusunda insanları aydınlatmaya çalışır,
- Etik, kavramlara anlam yükler ve onları yaşanan tecrübeler ve durumlar karşısında konumlandırmaya çalışır,
- Bir eylemi doğru veya yanlış, iyi veya kötü, olumlu veya olumsuz olarak değerlendirir ve bunların gerekçelerini ortaya koyar,
- Kişilerin ve grupların etik yaşamını bir temele dayandırır,
- İyi bir insan olmak için gerekli özellikleri, toplum içerisinde hangi davranışın uygun, hangisinin uygun olmadığını, hayata neyin anlam kazandırdığını ve hayatta ne için mücadele edilmesi gerektiğini araştırır, tanımlar ve izah eder.

1.3. ETİĞİ ETKİLEYEN UNSURLAR

Bireylerin ve grupların etik davranışlarını belirleyen birtakım unsurlar mevcuttur. Bunlar; bireyin yaşadığı toplumun kültürü, sahip olduğu değerler ve normlar olarak karşımıza çıkmaktadır.

1.3.1. Kültür

Kültür, bir toplumun yaşayış tarzını, davranışlarını etkileyen her türlü değer ve yargıları içermesi nedeniyle etiğin belirleyici unsurlarından biri olmuştur. Kültür, bir milletin tarih boyunca meydana getirdiği maddi ve manevi değerler bütünüdür. Bu değerler; tarih, dil, dünya görüşü, örf ve adetler, sanat ve din olarak ifade edilebilir. Bireylerin önceden yaşadıklarını, tecrübe ve deneyim ile bağlantılı olarak, hangi durumda nasıl tavır sergileyecekleri ve gösterilen davranışlara karşılık ne yapılacağı önceden öğrenildiği ve kültürün de geçmiş deneyimlerle doğru orantılı olması sebebiyle, kültür, etik davranışların bağlayıcı bir unsuru olarak kendine yer edinir.

Kültür, bireyin kalıtım yoluyla getirmediği ya da doğada hazır bulmadığı kendisinin doğaya katmış olduğu, olumlu – olumsuz; maddi – manevi her şeyin genel adıdır ve bireylerin birbirleriyle ve doğanın diğer öğeleriyle ilişkilerini düzenleyen bir olgudur. Kültür, hem bireysel olarak hem de örgütsel kültür olarak etiğe uygun davranışı etkiler ve etiği kültürün bir alt boyutu olarak değerlendirmek mümkündür (Görmez, Atan, Altan, 2009, 4-5). Koçel (2015)' e göre; “kültür, öğrenilen ve paylaşılan değerler, inançlar, davranış özellikleri ve anlam taşıyan semboller toplamı” olarak ifade edilebilir. Bu ne kadar genişse, kültür o derece genel veya üst kültür olma özelliğini taşımaktadır. Bu açıdan bakıldığında, bir genel toplumsal kültür içinde, değişik değer, inanç ve sembollerin paylaşıldığı alt kültürler oluşabilmektedir. Örneğin; toplumsal kültür bir üst (makro) kültür ise, şirket veya örgüt kültürü bir alt (mikro) kültürdür (s. 162). Kültür ve etik, insanlara nasıl davranmaları gerektiği konusunda yön tayin eder. Etik yaklaşımlar, kural koyar ve bu kurallara uygun kararlar verilmesini öngörür. Kültür de, bireylerin yaşadığı toplumun kurallarını, normlarını, değerlerini benimseyerek toplumsal bir birliktelik yaratır. Bu sebeple, kültür ve etik iç içe kavramlardır.

Köse ve Ünal (2003)' e göre kültürün üç özelliği bulunur. İlk olarak, kültürün bir içeriği vardır ve bu içerik bir dizi anlamları (inançlar ve değerler, varsayımlar), sembolleri ve uygulamaları kapsamaktadır. İkinci özellik olarak, kültürün bir insan grubu ile ilgili olmasıdır. Bu sebeple bir kültürü yaratan, paylaşan bir toplumsal gruptan söz etmek mümkündür. Son olarak ise, kültürün içeriği ile onu üreten,

paylaşan, yaşatan, aktaran üyeler arasında bir ilişki ve etkileşimin mevcut olmasıdır (s. 3). Kültür, bireylerin oluşturduğu ve zamanla buldukları toplumun değer yargılarını benimseyip ona göre yaşamlarını idame ettirdikleri bir unsurdur.

Kültür, uygulanma açısından incelendiğinde toplumların farklı kültür anlayışlarıyla karşılaşırız. Toplumsal hayat temel alındığında, Türklerde, yaşlıları ziyaret, büyüklerin ellerinin öpülmesi ve yer verilmesi; İngilizlerde, alışveriş yapıldığında kasaya veya birine para öderken mutlaka paranın kasiyere verilmesi, yemeğe davet ediliyorsanız küçük bir hediyeyle karşılık vermeniz ve dakik olmak örnek olarak gösterilebilir. Örgütsel açıdan ise; Türklerde, ast – üst ilişkisine son derece önem verme, üst kademe yöneticiler karşısında kendine çekidüzen verme, ceket ilikleme, konuşurken daha özenli davranmak; İngilizlerde ise bir kişiye sadece ön adla seslenilmemesi, adlarının başına unvanlarının da eklenmesi ve iş dünyasında hediye değişimi gibi bir şeyin hoş karşılanmaması farklı kültürlerin hayatımıza yansımalarıdır.

1.3.2. Değerler

Değer, insanların davranışlarına yön veren prensipleri ifade eder. Bireylerin tercihlerini belirleyen birçok etmen (sosyal, kültürel, ekonomik) bulunmaktadır. Bu etmenler bireylerin ve topluluğun, benimsediği değerlere bağlı olarak tercihlerini şekillendirmesine yardımcı olur. Değerler, bireyleri harekete geçirmede ve olaylar arasında bağlantı kurmada önemli bir rol üstlenirler (Ural, 2000, 73). Değer, bir şeyin arzu edilebilir veya edilemez olduğu hakkındaki inançtır. Bir inanç olmak bakımından, dünyanın belli bir kısmıyla ilgili idrak, duygu ve bilgilerimizin bir terkibi demektir. Değerler; toplumu oluşturan bireylerin, grupların ve toplumların tüm yaşam alanlarındaki çabalar ile ortaya konan yapıtların, geliştirilen sosyal düzenlerin ve müesseselerin tümünün oluşturduğu ortak değer ve bir ulusun düşünsel yaşantısının simgesidir (Bahar, 2014; Güngör, 1998; İzveren, 1980). Birey ve toplum olarak geçmişten gelen birtakım değer yargılarına sahibiz. Bu yargıların oluşması, birlikte yaşamının bir getirisi olarak meydana gelmektedir. Aldığımız kararlar ve bir davranış karşısındaki tutumumuzu belirleyen şey, sahip olduğumuz kültür ve değer yargılarıyla koşuttur.

“Değer, arzu edilen durum ya da davranışlar hakkındaki inanışları ve düşünceleri temsil eder; özel durumlarda üstün olan, seçime rehberlik eden ya da görelî önemi tayin eden olaylar ve davranışların değerlemesidir” (Sosik, 2005, 223). Örneğin; Gandhi’ nin Yedi Ölümcül Günah (Seven Deadly Sins) olarak adlandırdığı ilkeler; çalışmadan zenginlik (wealth without work), vicdansız haz (pleasure without conscience), insanlık olmadan bilim (science without humanity), karakter olmadan bilgi (knowladge without character), ilkesiz siyaset (politics without principle), ahlak olmadan ticaret (commerce without morality), fedakarlık olmadan ibadet (worship without sacrifice) aslında onun değerlerini ifade etmektedir (Koç, 2015, 376). Değerler arasında etik ile ilgili olanlar ise ‘etik değerler’ olarak ifade edilebilir. Etik, daha öncede belirtildiği gibi birey ya da grupların davranışlarına yön veren, neyin doğru ve neyin yanlış olduğunu kapsayan ahlaki inançlar ve değerlerdir. Etik değerler ise, davranışlar ve karar vermede neyin iyi veya kötü olduğuna ilişkin standartları ortaya koymaktadır (Daft, 2010, 389). Toplumun ve bireylerin benimsediği etik değerler olarak; adalet, doğruluk, dürüstlük, sadakat, başkalarına yardım etme, başkasının hakkını yememe ve yalan söylememe örnek gösterilebilir.

1.3.3. Normlar

Norm, Fransızca kökenli bir kelimedir. Türk Dil Kurumunun Türkçe Sözlüğünde “yargılama ve değerlendirmenin kendisine göre yapıldığı ölçüt, uyulması gereken kural, düzgü” (TDK, 2005, 1480-1481) olarak tanımlanan normlar, toplumsal yaşamı kolaylaştırıcı ve bireyler arasındaki ilişkileri düzenleyici kurallar ve standartlar bütünüdür. Özler (2010) normu, “ bireyin ya da toplumun belli bir durumda nelerin doğru ya da iyi olduğu konusunda, bireylerin kendi kendilerine ya da toplumu oluşturan diğer bireylerle münazarası ve fikir alışverişi yapması sonucunda ideal olanı ortaya koymaya çalışan yargılardan oluşan bir olgu” (s.68) olarak tanımlamaktadır. “Normlar genellikle değerlerin yansımasıdır. Grup üyelerinin çoğu tarafından kabul edilmesi ve yavaş gelişmesi gibi özellikleri vardır” (Yürütücü ve Gürbüz, 2001: 159). Yazılı (hukuk kuralları) ve yazısız (gelenek, görenek, örf ve adetler, ahlak kuralları) olan normlar, yol göstericidir ve bireylere nasıl davranış sergilemeleri konusunda yön verir.

Genel olarak normların özellikleri şu şekilde özetlenebilir (Mc Kenna, 1994, 300):

- Normlar, gruba mensup kişilerin büyük bir kesimi aracılığıyla onaylanır,
- Normlar, grubun geneline hitap eder,
- Normlar, ortak tutumlar üzerine yoğunlaşır,
- Gruba mensup kişiler değişik seviyelerde normları içselleştirir,
- Grup üyeleri, normları benimsemeyen kişilere karşı farklı tutumlar sergileyebilir,
- Normların, süreci kolaylaştırıcı bir etkisi vardır,
- Normların gelişimi ve değişimi yavaş ilerler,
- Gruba mensup kişilerin pozisyonu, normları benimseme derecesine tesir eder.

Bireylerin kabul ettiği ve içinde bulunduğu grupların benimsediği normların bazı amaçları vardır. Bu amaçları sıralamak gerekirse (Mc Kenna, 1994, 300):

- Normlar, grubun temel değerlerini yansıttığı için, üyelerin diğer bireylerden ayrılıklarını yansıtır.
- Normlar, grup üyelerinden beklenen davranışları basitleştirerek, kestirilebilir hale getirir. Böylece, grubun davranışları önceden sezilebilir ve bu durum da grubun devamlılığını kolaylaştırır.
- Normlar, grup içindeki bireylerin ne şekilde davranmaları gerektiğini yaklaşık olarak belirlediği için, bireylerin problemleri durumları yaşamalarını önler.
- Normlar, grubun sürekliliğini sağlar. Üyelerin sapkın davranışları reddedildiğinden, grubun varlığının devam ettirilmesine çalışılır.

1.4. ETİĞİN SOSYAL BİLİMLERLE İLİŞKİSİ

Etikğin insan davranışlarını konu alması, sosyal bilimlerin de insan ve toplumu inceleyen bir disiplin olması, etik ile sosyal bilimlerin ortak yönlerinin olduğunu göstermektedir. Psikoloji, hukuk ve ekonomi bunlardan bazılarıdır.

1.4.1. Etik ve Psikoloji İlişkisi

Psikoloji, insan davranışlarını ve bu davranışların zihinsel süreçlerini inceleyen bir bilim dalıdır. Psikoloji biliminin tamamında önem teşkil eden etik konusu, klinik arenada uygulama yaparken, bir araştırmayı yürütürken, yayınlarken, okullarda uygulama yaparken, eğitim verirken, eğitilen kişileri denetlerken, çeşitli yöntemleri geliştirirken, sosyal davalarda, örgütsel ve kurumsal danışmanlık yaparken, kişileri, araçları ve yöntemleri de içine alan bir dizi konuyu kapsamaktadır (APA, 2002; Guzey, 2011). Bu alanda mesleğini icra edenler, neyi yapıp yapmamaları konusunda etik davranışlar sergilemeye özen göstermelidir. Örneğin; bir psikoloğun danışanı ile yaptığı görüşmeler meslek ahlakı gereğince gizlilik çerçevesi içerisinde tutulmalıdır. Aksi takdirde, sergilenecek davranış etik olmayacaktır.

“Psikoloji, bireyin içinde bulunduğu durumun ne olduğunu anlamaya yardımcı olurken, etik ise bireyin nasıl olması gerektiğini araştırmaktadır” (Özgener, 2009, 12). Örneğin; haz bağlamında, psikoloji yalnızca hazzın ne olduğunu, haz duymanın nasıl bir yaşantı ve ne tür bir deneyim olduğunu açıklar. Fakat hiçbir zaman hazzın kendi içinde iyi mi, yoksa kötü mü olduğu konusunda fikir beyan etmez. Zira bu bilimsel değil de, felsefi bir sorundur (Cevizci, 2008, 6-7). Sonuç olarak, her iki disiplin de bireyi konu almaktadır.

1.4.2. Etik ve Hukuk İlişkisi

Hukuk; “hukuk kurallarından oluşmuş bir düzendir. Hukuk kuralları ise, devletin yetkili organları tarafından konulan ve insan davranışlarını düzenleyen ve cebir ile müeyyidelendirilmiş davranış kurallarıdır (Gözler, 2008, 2). Etik ve hukuk birbirleriyle yakın ilişkili kavramlardır. Her ikisinin de amacı, bir arada yaşamayı kolaylaştırmak ve toplumsal birlikteliği, düzeni sağlamaktır. Hukuk, etik ilkeleri de içerisinde barındırır ve bu ilkeleri bir sisteme dönüştürerek kurallar koyar. Her iki disiplinin de temelinde toplumsal barışı ve eşitliği sağlamak amacıyla ‘adalet’ kavramı öne çıkar. Etik ‘iyi’ olanın peşindedir, adalette iyi olanın içinde var olan bir niteliktedir. Hukuk ve etik arasındaki bazı ortaklıkları şu şekilde izah etmektedir (Özlem, 2004, 207):

- Her ikisi de, insanların birlikte yaşamalarındaki zorunluluğun bir sonucu olarak oluşan toplumsal yaşam içerisinde varoluş bulabilirler,
- Her ikisi de, her şeyden önce, herkesin istediğini yaptığı yerde ortaya çıkacak olan kaosu önlemek gibi bir pratik zorunluluğun ürünleridir,
- Her iki disiplinde, bir kurallar bütünü olarak karşımıza çıkarlar ve dayandıkları ilkelerin niteliği bakımından normatiftirler,
- Birer toplumsal fenomen olarak her iki disiplin de tarihin akışına göre değişebilir olma özelliği taşımaktadır.

Genel olarak bakıldığında hukuka uygun olan bir durum aynı zamanda etiğe de uygun olmaktadır. Örneğin; işletmelerin iş güvenlik uzmanı bulundurması hem hukuka, hem de etiğe uygun bir davranış biçimidir. İşletmelerde çalışanların iş hayatında kendilerini güvende hissetmeleri en doğal haklarıdır. Oluşabilecek iş kazalarında devletin güvencesi altında olmaları gereklidir. Bu nedenle de tüm kamu kurum ve kuruluşlarında, işletmelerde iş güvenlik uzmanı bulundurmaya yasayla zorunlu bir hale getirilmiştir. Bu durum yasa ve etik açısından son derece uygundur.

Etik ve hukuk arasında bazı ortaklıkların bulunması aralarında farklılık olmayacağı anlamına gelmemelidir. Birçok hukuk kuralı aynı zamanda toplumun ahlak kurallarından oluşur, bu ahlak kurallarını çiğneyenler hem toplum hem de hukuk yaptırımları ile karşı karşıya kalırlar, ahlak ve hukukun meşruiyet alanlarının örtüşmesine rağmen, bu örtüşme her zaman söz konusu olamaz. Örneğin; hırsızlık yapmak, hem ahlaken, hem de hukuken kabul edilmeyen bir davranıştır. Hırsızlık yapan kişi, hem toplum tarafından kınanır, hem de hukuk ile cezalandırılır. Burada tam bir örtüşme vardır. Fakat, yardıma ihtiyacı olan birisine yardımda bulunmak bir ahlaki gereklilik olmasına rağmen, bunu yerine getirmeyenler hukuki bir yaptırımla karşılaşmaz (Demir, 2003; Filizöz, 2011). Bireyler, hukuka aykırı bir davranış biçimi gösterdiklerinde yasalara, yönetmeliklere göre bir yaptırım uygulanır, fakat ahlaka aykırı bir tutum sergilediklerinde ise bunun değerlendirmesini toplum yapar ve ayıplanma, kınanma, dışlanma gibi cezalarla karşılaşılırlar. Öte yandan, bazen hukuka uygun olmayan bir davranış, etik olabilir. Örneğin; “ticaret kanunlarına göre, bir üretici kendi ürünü için perakendeci fiyatını belirlemesine izin vermektedir. Perakendeci bu fiyatı değiştirirse hukuku ihlal etmiş olur. Bu davranış yasal

olmamasına rağmen, bazıları tarafından ticaret hayatında içinde etik bulunabilir” (Filizöz, 2011, 7). Görüldüğü üzere her koşulda etik ve hukuk bağdaşmayabilir.

Aşağıdaki Tablo 2.’ de etik ve yasa arasındaki farklılıklar gösterilmektedir.

Tablo 2: Etik ve Yasa Arasındaki Farklılıklar

ETİK	YASA
Kendi yönetir, düzenler.	Yasaklayıcıdır.
Görev merkezlidir.	Hak merkezlidir.
Biçimsel değildir.	Biçimseldir.
Yazılmaz.	Yazılır.
Akıl temellidir.	Bilgi temellidir.
Davranışsaldır.	Taahhüt vardır.
Gönüllülük vardır.	Zorunluluk vardır.
Kalpten gelir.	Akıldan gelir.
Kişilerce yaratılır.	Seçkinlerce yapılır.
Tinseldir.	Bilimseldir.
Yavaş gelişir.	İhtiyaç duyulduğunda yapılır.

Kaynak: Curi, K., Douglas, I., Ghaznawi, A.G., İşli, İ. (1996). Environmental Ethics.

Proceedings of The First International Symposium on Environmental Ethics.

İstanbul:Boğaziçi Üniversitesi Basımevi. s. 100.

1.4.3. Etik ve Ekonomi İlişkisi

“Ekonomi, insanların yaşayabilmek için üretme, ürettiklerini bölüşme biçimlerinin ve bu faaliyetlerden doğan ilişkilerin bütünüdür” (TDK, 2005, 612). Bireyler bu karşılıklı etkileşimi gerçekleştirirken belli kurallar dahilinde hareket etmek zorundadır. İşte burada da etiğin rolü büyüktür.

Modern İktisadın babası olarak bilinen Adam Smith, aynı zamanda Ahlak felsefesi profesörüydü. ‘Ahlaki Duygular Kuramı’ adlı eserinde etik – ekonomi

ilişkinin izlerini görmek mümkündür. Toplumda var olan düzenin insan davranışları üzerindeki etkilerini şu şekilde belirtmiştir:

- Kendini düşünme sempatisi (yakınlık duyma hissi),
- Özgürlük hissi ve toplumsal kurallara uyma eğilimi,
- Çalışma alışkanlığı ve değişim eğilimi.

Smith'e göre bu üç duygu birbirini etkileyerek toplumda dengenin sağlanmasına yardımcı olmaktadır. Bu denge sayesinde bireyler kendi çıkarlarını gözetmek için çalışırken aynı zamanda başkalarına da iyilik ederek onların da refaha ulaşmasına yardımcı olurlar (Kesici, 2010, 92). Ekonomi ve etik birlikte var olduklarında bireylerin hayat standartlarında iyileşmeler olacak ve toplumsal düzen daha iyi sağlanacaktır.

“Etik ekonomide, bireysel özgürlük, pazar özgürlüğü ve çıkar gruplarına karşı sorumluluk gibi değerleri içermektedir. Etik, bir güven meselesidir. Sistemin, hem bireyler hem de örgütler arasında karşılıklı güven ve birbirlerinin çıkarlarına saygı göstermesine dayanır” (Cavanagh, 1990, 182). Ekonomik çevrelerde gösterilen birtakım etik ilkeler (adalet, dürüstlük, doğruluk, başkasının hakkını yememe, eşitlik, tarafsızlık) bireylerin motivasyonunu güçlendirir ve aralarındaki ilişkileri kuvvetlendirir. Böylelikle beklenen verimlilik ve etkinlik gibi ölçülerde artış sağlanacak, bu da rekabet gücünü artıracak bir etkiye sahip olacaktır.

1.5. ETİK KARAR ALMA KRİTERLERİ VE ETİĞE İLİŞKİN YAKLAŞIMLAR

Uygulamada etiğe ilişkin normatif kuramlar ikiye ayrılmaktadır:

1. Sonuç Yaklaşımı (Teleolojik Yaklaşım)
 - Faydacı Yaklaşım (Utilitarian Approach)
 - Bireyci Yaklaşım (Individualism Approach)
2. Kural veya Neden Temelli Yaklaşımlar (Deontolojik Yaklaşım)
 - Kant'ın Ödev Etiği (Kural Etiği)
 - Ahlaki Haklar Yaklaşımı (Moral – Rights Approach)
 - Adalet (Hakkaniyet) Yaklaşımı (Justice Approach)

- Görecelilik Yaklaşımı (Ethical Relativizm)

1.5.1. Sonuç Yaklaşımı (Teleolojik Yaklaşım)

Teleoloji kavramı, bir eylemin sonucu ile ilgili olarak akılcı düşünmeyi ifade etmektedir. Bu yaklaşıma göre yapılan bir eylemin sonucu, ahlaki açıdan iyiyi ortaya koyuyorsa, o eylemin doğruluğundan söz etmek mümkündür (Erdoğan, 2006, 7). Teleolojik yaklaşım, bir birey veya topluluk açısından, eylemin arzu edilen şekilde sonuçlanması durumunda, bu eylemin ahlaki açıdan uygun olduğunu savunan bir yaklaşımdır (Torlak, 2009, 122). “ Bir kimse son derece iyi niyetli olmasına veya ahlaki değerlere uymasına rağmen, eylemin sonucu, bireye veya eylemden etkilenenlere zarar veren kötü veya olumsuz bir sonuçsa, o zaman eylemin ahlakiliğinden bahsetmek mümkün değildir” (Cevizci, 2008, 15). Bu yaklaşıma göre esas olan, eylemin amacı değil, birey ve toplumlarda nasıl bir sonuç ortaya çıkardığıdır. Yani bir davranışın, sonucunun etik ya da etik olmayan şekilde değerlendirilmesidir. Teleolojik yaklaşım, kendi içinde faydacılık ve bireyci yaklaşım olmak üzere iki ayrı başlık altında ifade edilmektedir.

1.5.1.1.Faydacı Yaklaşım (Utilitarian Approach)

19.yy. filozofları Jeremy Bentham ve John Stuart Mill’in öncülüğünü yaptığı faydacı yaklaşıma göre ahlaki yaklaşım, en fazla sayıda insan için en büyük faydayı oluşturmaktır. Bu yaklaşımda, karar vericiden, tüm taraflar hakkında her alternatif kararı düşünüp en fazla sayıda birey için en tatmin edici olanı seçmesi beklenir. Fiili hesaplama çok karmaşık olabileceği için onları basitleştirmek uygundur. Örneğin; dolar maliyeti ve dolar faydası hesaplanarak basit bir ekonomik referans çerçevesi kullanılabilir. Ayrıca bir karar, onlardan dolayı yoldan etkilenecekleri değil de, ondan direkt olarak etkilenecek olanları dikkate almalıdır. Örneğin; GM, Arlington – Texas’taki tesisi çalıştırmaya devam edip, Ypsilanti – Michigan tesisini kapatmaya karar verirken bütün olarak kurumun çıkarını düşünmüştür. Faydacı yaklaşım, çalışanların çalışma saatlerinde tütün–alkol tüketimi gibi kişisel alışkanlıklarını (bu gibi davranışların sonuçta tüm kurumu etkilediğinden dolayı) denetlemek için

şirketler arasında son trenddir (Daft, 2000; Schiller, Conrad ve Forest, 1992). Faydacılara göre, bir davranışın sonucu tüm gruba mahal olmaktadır ve faydası zararından fazlaysa o davranış tercih edilmelidir. Faydacılığın özünde haz ve acıdan kaçınma vardır. Gerçekleşen davranış bütün olarak topluma mutluluk verdiği takdirde etik bir davranış tutumundan söz edilebilir.

Faydacı yaklaşımla ilgili örnekler çoğaltılabilir. Oregon'un yüksek masraflı ve yüksek riskli karaciğer nakli ve ilik nakli gibi uygulamaları geri çevirerek, sağlık yardımı sayısını daha önce ulaşılamayan 400.000 alıcıya çıkarma kararı da faydacı yaklaşım temellidir. Bu müdahalelere muhtaç olan birkaç insan devlet karşılamadığı için ölse de, daha fazla insan sağlık yardımından yararlanmıştır (Daft, 2000, 137). Burada da gösterilen tutum daha fazla bireye yarar sağladığından faydacı yaklaşımdan bahsetmek mümkündür.

Faydacılık genel olarak etik açıdan yanlış olan (yalan söylemek, adam öldürmek) veya doğru olan (sözünü tutmak) eylemlerin nedenlerini açıklama konusunda avantajlara sahiptir. Faydacılığa göre, yalan söylemek ortaya çıkacak maliyet sebebiyle yanlıştır. Eğer herkes birbirine yalan söylerse, herkesin birbirine güveni azalacaktır. Bu da toplumsal olarak maliyetli olacak ve refahı azaltacaktır. Bu sebeple de en iyi kural, yalan söylememek ve sözünde durmaktır (Nurmakhamatuly, 2009, 14). Bir nevi fayda – maliyet analizi gibidir, en yüksek faydayı sağlayan tercih edilirken, faydaya göre yüksek maliyetli olan ise reddedilir. Faydacı kuramın önemi, bütüne odaklanma ve mutluluğun arayışı içinde olarak en iyi olana ulaşmaktır. Faydacı yaklaşım, grubun tümünü kapsayarak yarar sağladığı için, bugün de organizasyonlarda kullanılan bir yaklaşım türüdür (Ural, 2003, 11).

1.5.1.2. Bireyci Yaklaşım (Individualism Approach)

Bireyci yaklaşıma göre, bir eylemin sonucunun bireyi nasıl etkilediği önemlidir. “Bireylerin kendi kendini yönlendirmesi, bu yaklaşımın en üstün tutulan özelliğidir. Bireylerin uzun vadedeki çıkarlarını destekleyici ilgiler daha doğru kabul edilmektedir ve dış güçlerin bireyi yönlendirmesi ciddi ölçüde kısıtlanmalıdır” (Kekes, 1988, 12). Bireyler bir kararın doğruluğunu ölçerken kendileri için en uzun

vadede avantajlı olanı hesaba katarlar. Uygulanması en doğru olan diğer alternatiflerle kıyaslandığında birey için, iyiliğin kötüye oranının fazla olmasını sağlayacak eylemdir. Teoride, kendi kendini yöneten bireylerle, çoğunluğun iyiliği kavramı işe yarar, çünkü bireyler kendi uzun vadeli çıkarlarında birbirine yardım etmeyi öğrenir (Daft, 2000, 137). Bir eylem sonucunda bireyin kişisel çıkarları ön planda tutuluyor ve bireye ne derece yarar sağlıyorsa, eylem o kadar etik kabul edilir. Bireysel çıkarlar için, 'en fazla iyi olan' neyse onu gerçekleştirmek bu yaklaşımın felsefesidir.

“Kişisel bir çıkar için yalan söylemek ve aldatmak bunun karşılığında iş partnerlerinin de yalan söylemesine ve kandırmasına sebep olur. Böylece bireysellik bireylerin kendisine gösterilmesini istediği davranış standartlarına uygun davranışı, başkalarına yöneltmesini sağlar (Daft, 2000; Tulega, 1987). Dolayısıyla, 'kendine nasıl davranılmasını istiyorsan, başkasına öyle davran' düşünce tarzı, burada öne çıkmaktadır.

Bireyin tüm davranışlarında kendi ben kavramına ve çıkarına öncelik vermesi gerektiğini savunan; başkalarının mutluluğunu gözetme, toplumun refahı için eylemde bulunma veya başkası için yaşama türünden eylemleri doğru bulmayıp asıl doğru olanın ben veya kendi için yaşama olduğunu öne süren bir öğretilerdir (Ulaş, 2002, 196). “Bireyci yaklaşımı savunanların faydacılardan farkı, onların toplumun değil, sadece kendi bireysel çıkarlarına odaklanmış olmaları ve başkalarının çıkarlarını görmezden gelmeleridir” (Kırel, 2000, 41-42). Bireyci yaklaşımda üzerinde durulan nokta bir grubun değil, bireyin çıkarlarının gözetilmesidir.

Bencilik yaklaşımı, hazcılık (hedonizm) ve ahlaki egoizm olarak ikiye ayrılmaktadır. Hazcılık yaklaşımında öne çıkan nokta, bireyin amacının; acıdan kurtulup, hazza ulaşmasıdır. Burada haz iyi iken, acı veren davranış kötü olarak algılanmaktadır. Ahlaki egoizm yaklaşımına göre; “ birey zevke ulaşmaktan başka nedenler için de hareket edebilir. Bu yaklaşımda birey başkasının çıkarının ne olduğunu bilir ise kendi çıkarının ne olduğunu kavrayabilmektedir (Özgener, 34, 2009).

Günümüzde bireyci yaklaşım organize ve grup odaklı çalışan işletmelerin pek tercih ettiği bir yaklaşım olmamaktadır. Her ne kadar bireysel çıkarımı düşünen insan sayısı azımsanmayacak kadar olsa da, bir grubun ve toplumun tümünden çıkarlarını düşünen faydacı yaklaşım daha popülerdir.

1.5.2. Kural veya Neden Temelli Yaklaşımlar (Deontolojik Yaklaşım)

Deontolojik yaklaşım, teleolojik yaklaşımın aksine sonuç odaklı değil, davranışların doğruluğu üzerine odaklanır. Bir davranışın ahlaki olarak doğru veya yanlış olması, o davranışın sonuçlarından ziyade, olası kuralları istenilen şekilde yerine getirip getirmemesine bağlıdır (Cevizci, 2015, 89). “Deontoloji yaklaşımını benimseyenlere göre; bir şeyin doğruluğu veya yanlışlığı onun sonuçlarına göre değil, içinde bulunduğumuz eylemin o işi doğru veya yanlış kılıyor olmasından kaynaklanmaktadır. Etik kararlar verebilmek için de ödevleri göz önünde bulundurmak gerekir” (Lacewing, 2010, 1). “Yaklaşımına göre, faydası çok olsa dahi tek bir kişiye zararı dokunabilecek davranıştan kaçınmalı ve herkese eşit miktarda saygı gösterilmelidir. Deontolojik ahlak felsefesinde toplum üzerinde değil birey ve bireyin niyeti üzerinde odaklanılır” (Torlak, 2009, 125). Deontolojik yaklaşımda, doğru ve yanlış kesin olarak ayrılmaktadır. Teleolojik yaklaşımda olduğu gibi sonuçlar değil, bireyi bir davranışa iten, yönlendiren niyet önemlidir.

1.5.2.1. Kant’ın Ödev Etiği (Kural Etiği)

Kural temelli etik anlayışının temsilcisi Immanuel Kant felsefesini, ‘öyle davranışta bulun ki, bu davranış herkesin uymak zorunda kaldığı evrensel bir hareket olsun’ anlayışına dayandırmaktadır. Bir başka söylemle Kant tüm insanlara ‘herkesin nasıl davranmasını istiyorsan sen de öyle davran’ demektedir. Bu kural tüm insanlar için geçerli evrensel bir kuraldır ve bireye büyük bir sorumluluk yükler (Sayımer, 2006, 13). Kant’ın ödev etiği, deontolojik etik anlayışının en iyi örneği olarak kabul edilmektedir. Kant, evrensel ahlak yasasının varlığını kendine ilke edinir ve bir davranışın doğruluğunun belli standartlar ve yasalar tarafından belirlendiğini kabul

etmektedir. Bireyler açısından etik olan, bir eylemin sonucu değil, yapılan eylemin doğruluğu yani doğru davranış biçiminde bulunmaktır.

Kant'ın ödev etiği, Ortaçağ'ın dini etiğiyle bağdaştırılmaktadır. Her iki etik anlayışı da, evrensel ahlak yasasının varlığının mevcut olduğunu kabul eder. Ödev etiği de dini etik de, bireylerin birtakım ahlaki ödev ve yükümlülüklerinin olduğunu öne sürer. Ödevin varlığını kabul eden, ödevden dolayı yapılan eylem, doğru eylem olarak addedilir. Kant'ın ödev etiği, dini etikten iki önemli noktada farklılık gösterir. Bunlardan birincisi, dini etiğin insandan Tanrı tarafından gönderilen evrensel ahlak yasasına tam bir teslimiyetle itaat etmesini istediği yerde, Kant'ın etiğinin temel kavramı özgürlüktür. İkinci olarak evrensel ahlak yasasının kaynağının dini etikte Tanrı olduğu yerde, Kant'ın seküler ödev etiğinde ahlak yasası insandan türetilir (Cevizci, 2015, 115). Kant'ın etiğinin çıkış noktası, insandır. Alman filozofa göre bu insan; heves ve ihtiraslarının peşinde koşan değil, rasyonel düşünen insandır. Zira insanı insan yapan en temel şey zihindir. Bu sebeple ahlaki düşüncenin esası, bireylerin ortak kabul ettiği bir anlayışın ürünü olmalıdır (Kızıltoprak, 2006). Kant ahlakı, ancak insandan kaynaklanan sebeplerin, bireylerin ahlak oluşumunu belirlediğini öne sürer. Bu oluşumun sebebinin de bir buyruğa uyma değil, tamamen bireylerin akılcı davranış sergilemelerinde yattığını belirtir. Ahlakı, haz ve mutlulukta değil, akılcı davranışta aramıştır. Bireyin ancak rasyonel olarak davrandığında ahlaklılığından söz etmek mümkündür.

Kant'a göre ahlsallık alanının taşıyıcısı 'saygı duygusu'dur. Ona göre; "saygı, bir duygu olsa bile, etkilenmekle duyulan bir duygu değil, aklın bir kavramı aracılığıyla kendi kendine yaşanan, bundan dolayı da eğilimin ya da korkunun yarattığı ilk türden bütün duygulardan türce ayrılan bir duygudur" (Kant, 2013, 16). "Böylece saygı, istemenin bir yasa altında bulunduğu bilinci olduğundan, kişilerin hep bir şeylerin peşinden koşmasının dayandığı 'ben sevgisini' yıkar" (Kant, 1999, 82). Bireyler içselleştirdiği saygı duygusu sayesinde daha özgür ve akılcı bir düşünceyle hareket edecektir. Kendi benlik duygularından, kitleyi düşünecek ve bu da bireyi 'iyi' eylemlerde bulunmaya sevk edecektir.

Kant'a göre bireyler, temel etik ve davranış kurallarını yerine getirilmesi gereken bir ödev olarak kabul eder. Kant, doğal ihtiyaç ve isteklerden, eğilimlerden

kaynaklanan davranışları ‘ödeve uygun’ davranışlar olarak nitelendirir ve ahlaklı davranışların karşısına koyar; ahlaklı davranışlara, yani salt pratik aklın yönettiği istemlerden kaynaklanan davranışlara ise ‘ödeve dayanan ya da ‘ödevden doğan’ davranışlar der. Örneğin; bir bakkalın kendisinden çikolata almaya gelen bir çocuğu kandırmaması ödeve uygun ama ödeve dayanan ya da ödevden doğmayan bir eylem olmayabilir. Bu bakkal, çocuğu kandırdığı duyulursa, insanların artık kendisine güvenmeyeceklerini ve alış verişe gelmeyeceklerini bunun da kazancını azaltacağını düşünerek böyle davranmış olabilir. Buna karşılık, bu bakkal, sadece hiç kimseyi aldatmaması gerektiğini düşünerek bunu yapmışsa, bu eylem ahlaki değerlere uygundur; çünkü salt ödev duygusundan kaynaklanmaktadır (Öktem, 2007, 3-4). Salt ödev duygusunun kaynağı ise, bireyin vicdanıdır. Birey yüklendiği sorumluluk duygusuyla hareket eder ve ‘iyi’ davranışlar sergilemeye gayret gösterir.

Kant’ın anlayışında da ‘iyi niyet’ temel prensiptir. Kant, faydacı yaklaşım gibi bir davranışın doğruluğunu sonuçlarında aramaz. Önemli olan maksattır. Kant, salt iyi olarak addedilen şeyin davranışın maksadı altında barındırdığını ifade eder. Bir şeyin maksadı iyiyse ve vazife temelli ise, o zaman ahlakilikten bahsetmek mümkündür (Şen, 1998, 86). Burada da önem teşkil eden nokta, eylemin ne niyetle yapıldığıdır. Bir eylem iyi niyetle yapılıyor ve ödev duygusuyla bir bireyi harekete geçiriyorsa o zaman ahlakilikten bahsetmek mümkün olacaktır. Aksi takdirde yapılan eylem, ahlak dışı olarak nitelendirilecektir.

Kant, etiğe uygun davranan bir kimsenin şu üç ilkeyi benimsemesi gerektiğini savunur (Öktem, 2007, 4):

- Öyle bir davranışta bulun ki, yapılan davranış genel bir yasanın prensibi olarak kabul edilebilsin,
- Öyle davranışta bulun ki, insanlığa, bir şeyi elde edebilmek uğruna yararlanmak için değil, her daim bir gaye olarak bakabilesin,
- Öyle davranışta bulun ki, iradeni genel bir kanun koyucusu gibi itibarlı kılabilen.

Kant’a göre bu ilkeler doğrultusunda eylemde bulunulmalıdır. ‘İyi’nin varlığı bireylerin gösterdiği niyetle sağlanacak ve ödev yerine getirilmiş olacaktır.

1.5.2.2. Ahlaki Haklar Yaklaşımı (Moral – Rights Approach)

“Ahlaki haklar yaklaşımı, bireylerin temel haklara ve doğuştan devredilemez özgürlüklere sahip olduğunu ileri sürmektedir. Etik açıdan doğru karar, bu karardan etkilenecek bireylerin haklarını korumaya devam eden karardır” (Daft, 2000, 138). Hakların üç temel özelliği vardır (Torlak, 2009, 127):

- Her birey, bir hak sahibi olarak bağımsızca ve diğerleriyle eşit düzeyde haklarını savunabilir,
- Hak, bireylerin davranışlarına ahlaki bir haklılık zemini sağlar,
- Her birey, grup ya da toplum örgütlenmesinin, insanların haklarına saygı duymaları ahlaki bir görevdir.

Bireylerin, hakları ve özgürlükleri, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirisi’nde yer alan haklardır. Yaşam ve güvenlik, doğruluk, gizlilik, vicdan özgürlüğü, konuşma özgürlüğü ve özel mülkiyet gibi altı hak, özellikle yönetsel kararlar ve davranışlarda önemlidir. Bireylerin doğuştan devir olunmaz hakları olduğundan, başkalarına saygı duyulmalıdır. Her bir birey, serbest olma ve diğer kişilerle eşdeğer olarak dikkate alınma hakkına sahiptir. Haklar yaklaşımı, karar vericilerin bireyin bu haklarına saygı göstermesi için yol gösterir. Bu temel insan hakları, evrensel eşit haklar, devir olunmayan ve doğal haklardır (Özgener, 2004, 46). Ahlaki haklar yaklaşımının merkezinde tamamen ‘birey’ vardır. Bu yaklaşım, bireyin davranış ve tutumlarını korumayı ve herkesin kendi hür iradesiyle karar verebilmesini amaçlar.

Ahlaki haklar yaklaşımını savunanlara göre; menfaatler ne kadar fazla olsa da, belli durumlar da gösterilmemesi gereken davranış biçimleri vardır. Örneğin; suçsuz birinin öldürülmesi ya da ona haksızlık yapılması ne kadar çok fayda sağlasa da, bu durum o kişinin bireysel haklarını ihlal etmek anlamına gelmektedir ve yanlış bir davranıştır. Fakat faydacılık kuramına göre, bu kişinin hayatını kaybetmesi büyük yarar sağlıyorsa olumlu olarak kabul edilmektedir (Ferrell ve Fraedrich, 1994: 57). Faydacı yaklaşım, bir davranış, bir topluluğa yarar sağlıyorsa yapılan her şey mubahtır anlayışıyla hareket ederken, haklar yaklaşımına göre ise bir davranış

bireylerin haklarını ve özgürlüğünü gasp ediyorsa yanlış olarak değerlendirilmektedir.

1.5.2.3. Adalet (Hakkaniyet) Yaklaşımı (Justice Approach)

“Adalet yaklaşımı, Harvard filozoflarından John Rawls tarafından sosyal ve siyasi kurumların ahlaki açıdan değerlendirilmesi yönünde bir yaklaşım olarak geliştirilmiş ve iyiye göre hakkın önceliğini ileri sürmektedir” (Filizöz, 2011, 18). Adalet yaklaşımının farklı çeşitleri mevcuttur: Usule ilişkin adalet (procedural justice), karar mekanizmalarına, uygulamalara ya da anlaşmalara yönelik doğrulara işaret eden adalet yaklaşımını savunmaktadır. Dengeleyici adalet (compensatory justice), geçmişte yapılan haksızlıkların telafisini veya çekilen sıkıntıların ortadan kaldırılmasını açıklamaktadır. Cezalandırıcı adalet (retributive justice), kanunlara uymayanların veya suçlu olanların cezaya tabi tutulmasıdır. Son olarak, “dağıtıcı adalet” ise, sosyal fayda ve yükümlülüklerin uygun olacak biçimde tevzi edilmesini kapsar (Arslan, 2005, 19).

Rawls dağıtıcı adalet yaklaşımını benimsemiş ve şu ilkeler üzerinde odaklanmıştır (Nurmakhamatuly, 2009, 12-13):

- *Eşit Özgürlük İlkesi:* Herkesin temel özgürlükleri birbirine eşit olmalıdır. Bu özgürlükler diğer kişilerin saldırılarından korunmalıdır.
- *Farklılık İlkesi:* İlk ilkenin kapsamadığı yararlarla sahip olmayan kişiler, hatta en kötü durumda olanların bile bunlardan faydalanması ve güvence altına alınması gerekir. Toplumda dezavantajlı kişilere yardım etmek zorunludur.
- *Fırsat Eşitliği Hakkı İlkesi:* Bir toplumdaki tüm üyeler toplumsal statülerini yükseltmek için eşit fırsatlara sahip olmalıdır.

Adalet yaklaşımı, tarafsızlığı ön planda tutar. Bireyler arasında herhangi bir ayırım gözetmeksizin herkesin eşit şartlarda fırsatlardan yararlanması gerektiğini savunur. Toplumun tüm bireyleri için adil davranıldığı takdirde, gösterilen davranışın etik olacağını ifade eder. İçinde bulunulan eylem, birkaç birey için dahi adaletsiz olarak nitelendirilirse, bu etik bir davranış olmayacaktır.

1.5.2.4. Görecelilik Yaklaşımı (Ethical Relativizm)

Görecelilik yaklaşımı, evrensel bir etik anlayışından ziyade bir eylemin etik açıdan doğru olup olmadığını farklı kültürlerle dayandırarak açıklamaktadır. Burada genel geçer kurallar yoktur. Aksine, her toplum ya da kültürün, kendine özgü etik kurallara sahip olduğu kabul edilmektedir. Bu kurama göre, belirli bir toplumun kuralları kendi içsel prosedürüne göre doğru kabul edilirken, diğer bir topluma göre yanlış olabilir. Yani, bir kural bir kişi tarafından kabul edilirken, başka bir kişi tarafından kabul edilmeyebilir (Şimşek, 1999, 59). Bu yaklaşımda var olan hiçbir şeyin, gerçekleştirilen hiçbir eylemin salt anlamda ne iyi ne de kötü olarak değerlendirilebilmesine olanak yoktur; etik olarak doğru ya da yanlış olanın belirlenebilmesi meselesi tümüyle, yaşanan kültür ortamında ya da toplumsal yaşamda var olan bir kişinin yaşam biçimine bakılarak değerlendirilecek bir durum olduğu görüşü hakimdir (Tevrüz, 2007, 13). Bu anlayışın savunucuları, belli bir zaman dilimi içinde, kesin ve objektif ahlak kurallarının var olduğunu reddeder. Çünkü onlara göre ahlaki ifadelerin doğruluğu, kültürel değerlere ve zamanın şartlarına göre devinime uğrar. Bir toplumun içinde dahi, genel ahlak kurallarından bahsetmek zordur, çünkü bireylerin ahlaki davranış biçimleri kendi geleneklerine göre değişkenlik arz eder.

Ahlakın rasyonel, objektif veya evrensel olmadığı ve asla olmayacağı görüşü, ahlaki relativizm olarak ifade edilmektedir. Hunger ve Wheelen, relativizmin dört türü olduğunu ileri sürmektedirler. Bunlar (Özgener, 2004, 49-50):

- *Saf Relativizm:* Bütün ahlaki kararların her yönüyle kişisel olduğu bireylerin kendi yaşamlarını sürdürme hakkına sahip olduğu, her bir bireyin durumları yorumlamasına ve kendi ahlaki değerlerini esas alarak harekete geçmesine izin verilmesi gerektiği inancına dayanır.
- *Rol Relativizmi:* Bireyin yalnızca sosyal yoluyla ilişkili belirli yükümlülükleri taşıması gerektiğini ileri sürmektedir. Örneğin; bir departmandan sorumlu olan yönetici, kendi kişisel inançlarını bir kenara bırakmalı bunun yerine, departmanın çıkarlarını en iyi şekilde koruyacak biçimde hareket etmelidir.

- *Sosyal Grup Relativizmi*: Ahlakın, bir emsal grubunun normlarını takip etmeye yönelik bir sorun veya konu olduğu inancına dayanmaktadır. Kararlar, kabul görmüş uygulamalara dayalı olarak verilir.
- *Kültürel Relativizm*: Ahlakın belirli bir kültür, toplum veya toplulukla ilişkili olduğunu ileri sürer. Bu yüzden, insanlar diğer ülkelerin uygulamalarını kavramalı, onları yargılamamalıdır.

Relativist yaklaşım, bireylerin etik inançlarının nasıl olması gerektiği konusunda bir görüş belirtmediği için bazı araştırmacılar tarafından eleştiri konusu olmuştur. Doğru ve yanlışın, zaman, mekan, kültür ve bireyler için değiştiği kabul edildiğinde etik davranışların nasıl olması gerektiği konusunda belirsizlik yaşanacaktır. Kuramı eleştiren araştırmacılara göre, bütün doğruların göreceli olduğunu savunmak ortak ilkelere bahsedebilmeyi imkansızlaştırmaktadır (Lantos, 1999, 226). Bugüne bakıldığında küreselleşen dünyayla birlikte, kültürler zaman zaman benzeşme gösterebilmektedir. Her ne kadar aynı toplumlarda dahi yer yer farklı kültürel değerlerin varlığından söz etmek mümkün olsa da bütün ahlaki değerler göreceli değildir. Örneğin; adalet duygusu, sorumluluk, dürüstlük gibi ilkeler toplumun genel kesiminin doğru olarak kabul ettiği ilkelere dir.

1.6. FARKLI KÜLTÜRLERDE YAYGIN OLAN ETİK YAKLAŞIMLAR

Bir toplumda benimsenen kültürel özellikler, ekonomik ideoloji ve birçok faktör, toplumların belli etik yaklaşımları benimsemelerine neden olmuştur. Bu konuyla ilgili çalışmalar yapan Robertson ve Crittenden (2003), belirledikleri faktörlerden hareket ederek toplumlar konusunda ortaya koydukları etik yaklaşımların, o toplumlarda faaliyet gösteren işletmelerin yöneticilerinin etik standartlara uygun kararlar almalarında yardımcı olacaklarını belirtmişlerdir. Aşağıda belirtilen faktörler çerçevesinde toplumların etik yaklaşımları ortaya konmuştur (Robertson ve Crittenden, 2003; Yeşil, 2011):

- *Güçlü batı kültürü ve kapitalizm taraftarı olan toplumlarda*; daha çok bireyci yaklaşım benimsenmektedir. Bu yaklaşıma göre bireyler, daha çok

kendi çıkarları doğrultusunda hareket eder ve diğerlerinin isteklerini geri planda tutar. 'Ben' düşüncesiyle hareket ederler.

- *Doğu kültürünün ve sosyalizmin hâkim olduğu toplumlarda;* daha çok faydacılık yaklaşımı egemen olmaktadır. Bu yaklaşıma göre, bir eylemin nedeninden çok sonucu önemlidir. Bir eylem, en fazla faydayı en fazla kişiye sağlıyorsa o eylem etik olmaktadır.
- *Batı kültürünün ve karma ekonomik yaklaşımların hakim olduğu toplumlar;* ahlaki haklar yaklaşımını ön planda tutmaktadır. Bu yaklaşımda kararların sonuçlarından çok, nedenselliği üzerinde durulmaktadır. Bireyler belli haklara sahiptir ve bu haklar ihlal edilmemelidir. Örneğin; yaşam ve güvenlik hakkı, konuşma ve düşünce özgürlüğü, adil davranılma ve yargılanma hakkı.
- *Doğu kültürel özellikleri ve karma ekonomik ideolojinin hâkim olduğu toplumlarda;* daha çok erdemlik etiği ön planda olmaktadır. Erdemlilik, davranışların sonuçlarından çok bazı özelliklere sahip olunması gerekliliğini savunur. Bir kararın etik olabilmesi için, ahlaki geçerliliklerin yanında bir de bireylerin belirli özelliklere sahip olması gerekir. Bu özellikler ise; doğruluk, adalet, güvenilirlik ve kendini karışındakinin yerine koyabilmektir.
- *Batılı kültürel özellikler ve orta derecede sosyalizmin etkilerinin görüldüğü yerlerde;* daha çok görecelilik (relativizm) hâkim olmaktadır. Görecelilik yaklaşımına göre, her kültürde benimsenen farklı etik kurallar mevcuttur. Etik davranış, bireyler ve gruplar arasında da değişebilmektedir. Bu yaklaşımı benimseyenler, davranışlarının haklılığını üstleriyle ve arkadaşlarıyla olan anlaşmalarıyla örtüştürebilmektedir.

Kültürlere göre verilen bu bilgiler, etik yaklaşımların anlaşılmasında, etik karar alma ve uygulamada hem bireyler açısından hem de işletmeler açısından son derece faydalı olacaktır. Yöneticilere etik kod oluşturmada ve etik ile ilgili bilgi verme hususunda kolaylık sağlayacaktır. Araştırmacılara göre de, kültürlerarası etik anlayışının daha iyi algılanacağı görüşü hâkimdir.

Aşağıdaki tabloda etik yaklaşımların güçlü ve zayıf noktaları üzerinde durulmaktadır.

Tablo 3: Amaçlarına Göre Etik Yaklaşımların Karşılaştırılması

	KURAM AÇIKLAMA	GÜÇLÜ YANLARI	ELEŞTİRİLER
Sonuçsalcı (Teleolojik) Teoriler	<i>Esas olan eylemin amacı değil, birey ve toplumlarda nasıl bir sonuç ortaya çıkardığıdır. Eylemlerin sonuçlarının bireysel çıkar ya da fayda sağlamasına göre ahlak kurallarına uygun olarak doğru olduğunu öngörür.</i>		
* Bireycilik (Egoizm) Yaklaşımı	Eylemlerin etik olup olmadığını bireysel çıkarların en üst seviyeye çıkarılabilmesine dayanarak değerlendirir.	Birey kendi çıkarlarını korur. Kişisel tatmini sağlar.	Bir bireyin çıkarları ile diğerlerinin çıkarları arasındaki çatışmayı çözemez.
* Faydacılık (Amaçlanan Sonuç) Yaklaşımı	Eylemler çok sayıda birey fayda sağlamasına göre, eylemin ahlaklılığından söz edilebilir.	Sağduyuya dayanır. Maksimizasyonu sistemi ile uyumludur. Verimliliği ve girişimciliği teşvik eder.	Faydanın ölçümünde zorluklar vardır. Eylemin sonucunun tam tahmini güçtür.
Deontolojik Yaklaşım	<i>Sonuç değil, bireyi bir davranışa yönlendiren niyet önemlidir. Eylemlerin etik olup olmadıkları kişisel hakların ve niyetlerin korunmasına göre değerlendirilir.</i>		
* Haklar Yaklaşımı	Bireylerin temel ve doğuştan devredilemez hakları vardır.	Bireylerin mülkiyetine ve kişisel özgürlüklerine saygı duyulmasını	Bireyselleşme, çıkarıcı davranışları teşvik eder.
* Adaletbir Yaklaşımı	Bireyler arasında herhangi ayırım gözetmeksizin, tüm fırsatlardan eşit şartlarda yararlanılmasını öngörür.	Demokratik ilkelere sahiptir. Toplum tek bir sınıfın üstünlüğünü kabul etmemektedir. Adalet yaratır.	Fayda ve zararların ölçülememesi, ciddi bir sorundur.
Görecelilik (Ethical Relativizm) Yaklaşımı	<i>Her toplumun veya kültürün kendine özgü etik kurallarının var olduğu anlayışı hâkimdir. Çoğunluğun kabul ettiği eylemler doğru ya da etikdir. Kararların doğru veya yanlış olduğunu belirlemede çok sayıda kural bulunur, karar alınmasında taraflar arasında çatışma olabilir.</i>		

Kaynak:Kozak, M., Güçlü, H. (2016). Turizmde Etik. Ankara: Detay Yayıncılık. s. 3

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ ETİĞİNE İLİŞKİN TEMEL KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İŞ ETİĞİ KAVRAMI

2.1.1. İş Etiği Kavramının Tanımı

Son yıllarda, işletmelerin kar amacı gütmeye ve sürdürülebilirliği sağlama yanında, insan davranışlarına yön veren etik değerlere önem verme ve toplumsal sorunlara yönelim konuları da örgütler açısından önemli bir hale gelmiştir. Organizasyonlarda özellikle etik dışı davranışların yaygınlaşması bu kavrama olan ilgiyi artırmıştır.

İş etiği, sadece teorik ahlak felsefesi ile değil, günlük yaşamdaki ahlaki değerlerle de sıkı sıkıya bağlı bir kavramdır. Bu sebeple, bazı araştırmacılar, İngilizce *business ethics* teriminin Türkçe karşılığı olarak iş ahlakı kavramının kullanılmasını önerirken, bazı araştırmacılar da, iş ahlakı kavramı yerine iş etiği kavramını kullanmanın daha uygun olacağını savunmuşlardır (Kozak ve Güçlü, 2016: 73). Bazı araştırmacılara göre, kavramın karşılığı 'iş ahlakı' olarak kullanılsa da, çalışmamızda yaygın olarak 'iş etiği' formunda kullanılmıştır.

21. yüzyıl organizasyonlarında iş etiği konusu önemli bir kavram olarak algılanmaktadır. İş etiği kavramının özellikle örgütler açısından böylesine önemli bir konu olarak algılanmasında, işletmeleri büyük ölçüde etkileyen ve dünyada skandal boyutunda değerlendirilen, (örneğin; Tylenol krizi, Enron skandalı) iş hayatında hile ve aldatmaca içeren bazı olayların büyük etkisi olmuş ve bu olaylar, iş etiğinin ve sosyal sorumluluk anlayışının gerekliliğini ön plana çıkarmıştır (Ferrell ve Fraedrich, 1994: 7). Organizasyonlar açısından iş etiğine verilen önem dünyada yankı uyandıran olaylar nedeniyle gelişmiştir. Yaşanılan bu olaylar, iş etiği nosyonuna olan ilgiyi büyük ölçüde artırmıştır.

Dünyada hız kazanan gelişmeler (küreselleşme, bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşananlar, kültürel değişimler, vb.); çalışma şekillerini, bireyleri, organizasyonları ve toplumsal yapıları önemli ölçüde etkilemektedir. İşletmelerin sosyal konumlarının değiştiği ve toplumların organizasyonlardan beklentilerinin arttığı görülmektedir. Her geçen gün çalışanların niteliği, değişmekte olan piyasa koşullarına göre çeşitlilik göstermekte ve organizasyon yapıları gittikçe daha esnek bir hale gelmektedir (Anell ve Wilson, 2000; Aras, 2001; Gök, 2008; Schbracq ve Cooper, 2000). Değişen bu koşullarda, işletmelerin hem iç çevrede hem de dış çevrede bilimum faydayı sağlaması etik ilkeler benimsendiği takdirde gerçekleşecek ve organizasyonlar bu şekilde fark yaratacaktır.

Bugün, genişleyen rekabet ortamında sadece kar sağlamak amacıyla faaliyetlerini sürdüren işletmelerin değil, toplumsal değerlere önem veren, etik konulara eğilimi olan organizasyonların itibar kazanması mümkündür. Örgütler, güçlü bir etik kültür geliştirdiğinde hem çalışanların hem de sosyal paydaşların güvenilirliğini ve bağımlılığını sağlayacak, bu sayede de marka değerini artıracaklardır. Uzun vadede başarı sağlamanın yolu da güvenilir olmaktan ve etik değerleri benimseyip uygulamaktan geçmektedir.

Etik, nasıl neyin doğru neyin yanlış olduğuyla ilgileniyorsa, iş etiği de 'iş yaşamındaki doğru ve yanlış davranışın temeli' ile ilgilenmektedir. İş etiği, genel olarak iş yerindeki kuralların oluşturulması ve bu kurallara uyulması ve iş ile ilgili alınan kararların ahlaki değerlere göre analiz edilmesi biçiminde tanımlanabilir.

Kavramın daha iyi anlaşılması adına farklı yazarların ve düşünürlerin iş etiği tanımlarını ve görüşlerini belirtmek faydalı olacaktır.

İş etiği, Milton Friedman ve Keith Davis'in tartışmaları ile güncellik kazanan bir kavram olmuştur. Davis iş dünyasının sadece karlılığı değil, aynı zamanda sorumluluğu da kucaklaması gerektiğini vurgulamaktadır. Friedman ise etiğin iş dünyasının yetki alanı olmadığını savunmaktadır. Friedman iş dünyasının tek meşru rolünün, hisse sahiplerine kar sağlayarak, kendi çıkarları için etik düşüncelere dayanmanın onun gerçek amacını saptırdığını öne sürmektedir (Bektaş ve Köseoğlu, 2007: 25).

Dentchev ve Gosselin (2007)'e göre; genel etiğin bir dalı olarak gelişen iş etiği şirket faaliyetlerinin ahlaki yeterliliği üzerine odaklanır. Bu bağlamda da sık sık yöneticilerin faaliyetlerinin ahlaki anlamına daha çok dikkat göstermeleri zorunluluğu üzerinde tartışır. Yöneticiler tarafından alınan kararların ahlaki anlamı ile ilgili endişeler, şirket skandalları (Enron gibi), endüstriyel kazalar (Çernobil gibi) ve çevresel felaketler (Bophal gibi) örnekler kullanılarak tartışılır. Aslında, bu örnekler diğer birçok örnekte olduğu gibi birçok insanın yaşamını olumsuz bir şekilde etkileyen bazı yöneticilerin basiretsizliğini göstermektedir. Bununla birlikte iş etiği, işletmelerde ahlak lehine cafacalı konuşmalardan öte bir yaklaşım gerektirmektedir (Filizöz, 2011, 20). Burada vurgulanan esas nokta; iş etiğinin üzerine konuşulan bir konu olmaktan ziyade, organizasyonlarda bu konuyla ilgili uygulamaların hayata geçirilmesidir.

“İş etiği, iş yaşamındaki yasaları, paydaşlar ile olan ilişkileri ve toplumsal sorumluluk ilkelerini içerir; bireylere karşı adil olunması ve organizasyon hakkında iyi duygular yaratacak biçimde hareket etmektir” (Blanchard, 2002, 20-23). “İş etiği, karar verme sürecine etik ilkelerin yansıtılma düzeyi (Kirel, 2003, 232) derecesinde, alınan kararları toplumda genel kabul görmüş kurallara uygun olarak değerlendirme sürecidir. İş etiği, iş yaşamında etik ilkelerin benimsenip, bu ilkeler doğrultusunda hareket ederek karar alınmasını sağlar.

Shaw (1991) iş etiğini, “iş dünyasında davranışa yol gösteren ahlaki ilke ve standartları kapsamaktadır. Bir organizasyon içerisinde, insan davranışlarını iyi ya da kötü veya doğru ya da yanlış olarak değerlendiren olgunun incelenmesi” (s. 5) olarak tanımlamaktadır. İş etiği; “iş dünyasında kabul görmüş davranış kurallarının doğru veya yanlış olarak addedilmesi ve iş yaşamındaki bütün ilişkilerde güven, saygı, dürüstlük ve hakkaniyetli davranmayı ifade etmektedir (Mc. Hugh, 1992, 11-12). İş etiği, örgütlerdeki davranışların doğru ve yanlış tanımlamaları üzerine bir değerlendirme sürecidir.

Yalçın (2000) iş etiğinin, “ örgütlerin ya da bireyin ahlaki kuralları dikkate alarak davranması gerektiğini ortaya koymakta” (s.45) olduğunu belirtmiştir. “İş etiği, uygulamalı etik alanına girmekte, sadece etik ilkeleri, normları ve değerleri analiz etmekle kalmamakta; aynı zamanda organizasyonun yapısındaki davranış şekli

açısından, yapılan analizin sonuçlarını uygulamaya yönelik girişimleri de kapsamaktadır” (Velasquez, 1988, 22). Kavramın özü, ahlaki standartlara göre davranışlar sergilemektir. Sadece söz ile değil, uygulama açısından da aktif bir rol oynamalıdır.

İş etiği, karmaşık ahlaki ikilemlerin incelenmesi ve çözümlenmesi için etik prensiplerin uygulanması sanatı ve disiplindir. İş etiği örgütlerin yürüttüğü işlemlerde ‘doğru ve yanlış nedir? İyi mi kötü mü?’ sorularını yöneltir. Organizasyonların karşılaştığı problemlerin etik çözümü açısından birden fazla doğru seçenek mevcut olabileceği gibi bazen de doğru bir alternatifin mevcut olmaması da mümkündür. Bu nedenle etik ve mantıksal muhakeme organizasyonların mevcut durumu değerlendirilerek karmaşık ahlaki sorunların anlaşılmasını ve düşünülmesini gerektirmektedir (Tak, 2011, 41). Değişen ve gelişen şartlara göre daha çok kompleks yapıda olan organizasyonların, oluşan problemlere çözümler üretmesi, etik ilkelerin benimsenmesiyle daha kolay olur.

Potocan ve Mulej (2009) ise iş etiğini şu şekilde tanımlamışlardır (s.585):

- İş etiği, ticari bağlamda etik kurallar ve prensipleri araştıran etik alanıdır.
- İş etiği, herhangi bir ekonomik sistemde iş ile ilgili uygulamaları ve sosyal sorumluluk ile ilgili tutumları araştıran etik dalıdır.
- İş etiği, doğru ve yanlış olarak kabul edilen konuların yer aldığı iş vaziyetleri, faaliyetleri ve kararları ile ilgilidir.

Lewis, 50 farklı makale üzerinde yaptığı çalışmasında iş etiği ile ilgili tanımları incelemiştir. İnceleme sonucunda tanımlarda en fazla; ilkeler, standartlar, kodlar gibi ferdi düzenlemeler ile bir insanın hayatı boyunca geliştirilen ahlaki ilkelerin ve neyin doğru neyin yanlış olduğuna dair ifadelerin kullanıldığı görülmüştür. İş etiği kavramı ile ilgili yapılan tanımlardan yola çıkarak kullanılan ifadeler ise şu şekildedir (Lewis, 1985, 382):

- İş etiği, sosyal sorumluluk ile ilgilidir.
- İş etiği, dürüstlük ve doğruluk ile ilgilidir.
- Altın kurala önem vermektedir. (Kendine yapılmasını istemediğin davranışları, başkasına yapmama anlayışını nasihat eder.)

- Kişilerin inançları ve ortak değerleri ile uyum içindedir.
- Çeşitli sorumlulukları, yükümlülükleri ve başkalarının haklarına saygı göstermeyi içerir.
- Neyin doğru, neyin yanlış olduğunun felsefesidir.
- Bireyin vicdanı ile yasal sistem odaklıdır.
- Kişilerin birbirleriyle olan ilişkilerini sorgulayan muhakeme sistemi ve kuramıdır.
- Alışkanlık, karakter, erdem ve gizlilik gibi konular bu kapsamda değerlendirilmektedir.

Aşağıdaki tabloda ise ilkelere göre iş etiği tanımları yapılmış ve örnekler verilmiştir.

Tablo 4: İş Etiği Tanımları ve Örnekleri

İŞ ETİĞİ TANIMI	İŞ ETİĞİ İLE İLGİLİ ÖRNEKLER
İş etiği, dürüstlük sorunu ile uğraşmak demektir.	Kuru temizlemeciye bir takım elbiseyle üç gömlek bıraktınız, almaya gittiğinizde tezgahtar bir yanlışlık yapıyor ve sizden takım elbise ile sadece iki gömleğin parasını alıyor. Siz durumun farkına varıyorsunuz, ama ona söylemiyorsunuz. Bu, dürüst davranış değildir. Oysa iş etiğine göre, sizin tezgahtarı uyarmanız gerekir.

<p>İş etiği, sözünde durmak demektir.</p>	<p>Yabancı bir ülkeye yolculuğa gitmek üzere olan bir aile oturdukları dairelerini kiraya vermeye karar veriyorlar. Genç bir çifte söz veriyorlar, ancak genç karı koca hakkında soruşturma yaparken ve alacakları depozitoyu düşünürken, cazibeli bir genç hanım çıkageliyor ve her ay 20 dolar fazla kira teklif ediyor. Ev sahibi, bu teklifi kabul ediyor. Oysa iş etiğine göre, sözünü tutması gerekirdi.</p>
<p>İş etiği, doğaya saygılı olmak demektir</p>	<p>Farz edelim, bir deterjan firmasının satış mümessilisiniz, “Doğanın Dostları” adlı bir broşürde söz konusu deterjanın sağlığa ve çevreye zararlı olduğunu okuyorsunuz. Dolayısıyla içinde bulunduğunuz koşullar altında bir şeyler yapma sorumluluğu duymalısınız.</p>
<p>İş etiği hakça davranış, yapılan haksızlıklara karşı çıkmak demektir.</p>	<p>Bölge sağlık müdürlüklerinden biri, yerel sağlık müdürlüğüne yazı yazarak cari yıl içindeki harcamaları kıstak amacıyla, bundan böyle yapılacak masraflar ile ödemelerin gelecek hesap yılına kadar durdurulmasını bildirmiştir. Bu haber doğru ise, verilen emir ile nakit sorunu olan küçük iş yerlerine haksızlık edilmiş demektir.</p>
<p>İş etiği, çatışan taleplerin ve çıkarların tartışıldığı bir platformdur.</p>	<p>İş gören açısından alkollü işe gelmek etiğe aykırı bir davranış şekli olmayabilir. Oysa işletme açısından düşünüldüğünde ise son derece etiğe aykırı bir davranış şekli olarak değerlendirilmesi mümkündür. Çok içki içen bir işçiye, acısını eşi ve ailesinin çekeceğini bile bile işten kovmak kararının ne kadar etiğe uygun olacağı ise tartışmalı ve zor bir konudur.</p>

Kaynak:Nurmakhamatuly, A.(2009). s. 19.

Yukarıdaki tanımlarda da görüldüğü üzere; iş etiği, iş yaşamındaki davranış kurallarını ahlaki standartları ortaya koyarak ‘doğru veya yanlış, iyi ya da kötü olarak analiz ederek değerlendirme sürecine tabi tutmayı içerir. İş etiği kavramını içselleştirip, uygulama açısından da kendine yer edinmesini sağlayan organizasyonlar, kompleks yapı içerisinde problemleri rahatça çözüme kavuşturabilir ve uzun vadede başarıyı yakalayabilir. Örgütleri etik kavramına yönlendiren sebep büyük ölçüde yaşanan etik dışı davranışlar olduğuna göre, bu kavrama verilen değer artması, örgütsel yaşamın devamlılığı açısından son derece önem arz etmektedir.

2.1.2. İş Etiğinin Önemi

Günümüzde iş etiği kavramı öylesine büyük bir önem kazanmaya başlamıştır ki; bunun en güzel örnekleri olarak; örgütlerin kendilerine ait örgüt içi etik kuralları geliştirmeleri, iş etiği ile ilgili uluslararası dergilerin yayınlanması ve üniversitelerde bu konuyla ilgili araştırma birimlerinin (örneğin; ODTÜ Uygulamalı Etik Araştırma Merkezi) kurulması gösterilebilir (Özgen, Öztürk, Yalçın, 2001: 60).

“İşletmelerin, son yıllarda iş etiği konusunda daha duyarlı olmalarının nedenleri arasında; çevreye karşı artan sorumlulukları, çevrecilerin etkinliği, yeşiller hareketi, tüketici hakları, sınırsız müşteri tatmini, iş hayatında kadınların artan rolü, cinsel taciz konularının hassasiyet kazanması gibi konular yer almaktadır” (Altuğ ve Güler, 2003: 321). Bu örnekleri çoğaltmak mümkündür. Küreselleşme ile birlikte artan rekabet ortamında organizasyonların ahlaki değerlere önem vermesi ileriye dönük yarar sağlar.

Organizasyonlarda iş etiğine verilen önemin artmasının azami nedeni olarak etik dışı davranışların ortaya çıkması söylenebilir. İşletmelerle yöneticilerinin sosyal sorumluluk bilincinden yoksun olarak toplumun geneline hatta gelecek kuşaklara ait kaynakları etkin kullanamaması, israf etmesi ve onlara gelecekte kullanılmayacak derecede zarar vermesi işletme dışına yönelik etik dışı davranışların boyutunu oluşturur. İşletme yöneticilerinin ve çalışanlarının, birbirlerine, müşterilerine ve rakiplere karşı genel etik konularının da içerdiği dürüstlük, doğruluk gibi konularda

yaşanan etik dışı davranışlar da iş etiğinin diğer boyutunun önemini ortaya çıkarır (Torlak, 2009, 112). Örgütlerin hem kendi içinde hem de dış çevrede belli sorumlulukları mevcuttur. Bu sorumlulukları yerine getirirken 'etik' konusunu göz ardı etmemeleri gerekir. Yaşanan pek çok etik dışı davranışta bu konuya önem verilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Boatright (2000), organizasyonların etik konusuna verdiği önemin nedenlerini şu şekilde ifade etmiştir (s. 23):

- Toplumun, işletmelerden sosyal açıdan sorumlu ve etik performans açısından yüksek bir düzeye ulaşmalarını talep ediyor olması,
- Organizasyonların ve çalışanlarının topluma zarar verilmesini önlemek amacıyla etik olan davranışı benimsemelerinin teşvik edilmesi (pek çok etik kural aslında toplumu çeşitli zararlardan korumak için kullanılmaktadır ve örgütlerin de bu konuda sağduyulu olmaları beklenmektedir),
- Organizasyonların, etik olmayan davranışlar sergileyen çalışanlar ve rakiplerden zarar görmelerini engellemek amacıyla etik davranış beklentilerinin yaygınlaşması.

Güney (2007) ise, iş etiğinin giderek önem kazanmasının temel nedenlerini şu şekilde belirtmiştir (s. 46):

- Ahlaki değerlere uygun iş yapmak için kamu baskısıyla gelişen sosyal sorumluluk anlayışı,
- Örgütsel yaşamda mükemmelliği ve yüksek kaliteyi arama anlayışının gelişmesi,
- İyi ahlakın, iyi iş ile aynı anlama geldiğinin anlaşılması,
- Çalışma hayatında bazı grupların veya örgütlerin menfaatlerini ön planda tutmaya çalışmaları,
- Organizasyonların ve çalışanların karşılıklı olarak birbirlerine güvenmelerinin ve birbirlerinin çıkarlarını korumalarının önemli bir hale gelmesi.

Sürekli değişim içerisinde olan iş dünyası, işletmelerin fırsatları ve tehditleri görmelerini engelleyebilmektedir. İş etiği, işletmeler için kısa vadede her ne kadar maliyet unsuru gibi görünse de uzun soluklu olarak işletmelere avantaj sağlayacaktır. Özellikle son yıllarda iş hayatında etkisi olan iç ve dış çevre unsurları işletmelerin uygulamalarını kolaylıkla izleyebilmektedir. Bu sebeple örgütler etik ile ilgili sınırları ihlal ettiklerinde tepki ile karşılaşmaktadırlar. Bu da organizasyonların imajını zedeleyerek geri dönüşü olmayan zararlara yol açabilir ve işletmenin sürdürülebilirliğini ciddi anlamda etkileyebilir (Bektaş ve Köseoğlu, 2007, 29-30). Görüldüğü üzere iş etiği, organizasyonların devamlılığı açısından hayati bir önem taşır. Salt kar amacını düşünen ve insani değerleri yok sayan organizasyonlar, haksız rekabet içine girer ve kısa süre de başarı sağlasa da uzun solukta başarıyı elde etmeleri çok zordur.

2.1.3. İş Etiğinin Gerekliliği

İnsanlar hayatlarını idame ettirebilmek için birbirlerine gereksinim duyarlar. Fakat toplumsal yaşam içerisinde herkesin üzerinde mutabık olduğu, gittikçe genişleyen ortak bir değerler sistemine ihtiyaç vardır. Toplumsal yaşama temel oluşturan bu ortak değerler, toplumda uzlaşmayan ve çatışan tarafların hiçbir ortak yanı kalmadığında dahi ortak tutamak durumundadırlar. Kimse onlara açıktan karşı çıkamaz. Örneğin; dürüstlüğü değil de yalancılığı veya sahtekârılığı kimse öneremez. Sadakat yerine ihaneti, adalet yerine haksızlığı kimse değerli gösteremez. Ama elbette gerçek adaletin, sadakatın, dürüstlüğüne ne olduğu sürekli bir tartışma konusudur (Tekin, 2008, 102). Bireylerin toplumsal huzuru sağlamak ve bir arada yaşayabilmek için ortak değerler üzerinde anlaşmaları gerekir. Nasıl gündelik hayatta bir uzlaşım gerekiyorsa, iş yaşamında da ortak normları benimseyerek gösterecekleri tutum, bireylerin iş yaşamını kolaylaştırıcı bir etkiye sahip olur.

İş etiğinin gerekliğini, küreselleşen dünya ekonomisini göz önüne alarak aşağıdaki gibi izah etmek mümkündür (Arslan, 2012, 23):

- Türkiye, 1980'den sonra korumacı bir ekonomik düzenden rekabetçi bir düzene geçtikten sonra iş etiğinde ciddi bir erozyon yaşanmıştır. Oluşan

banker skandalları, hayali ihracat, bankaların içinin boşaltılması, rüşvetin yaygınlaşması ve bu gibi olaylar iş etiğinin ne denli gerilediğinin bir göstergesidir. Bu olaylardan sonra, Türkiye’de iş etiğinin önemi daha da artmaya başlamıştır.

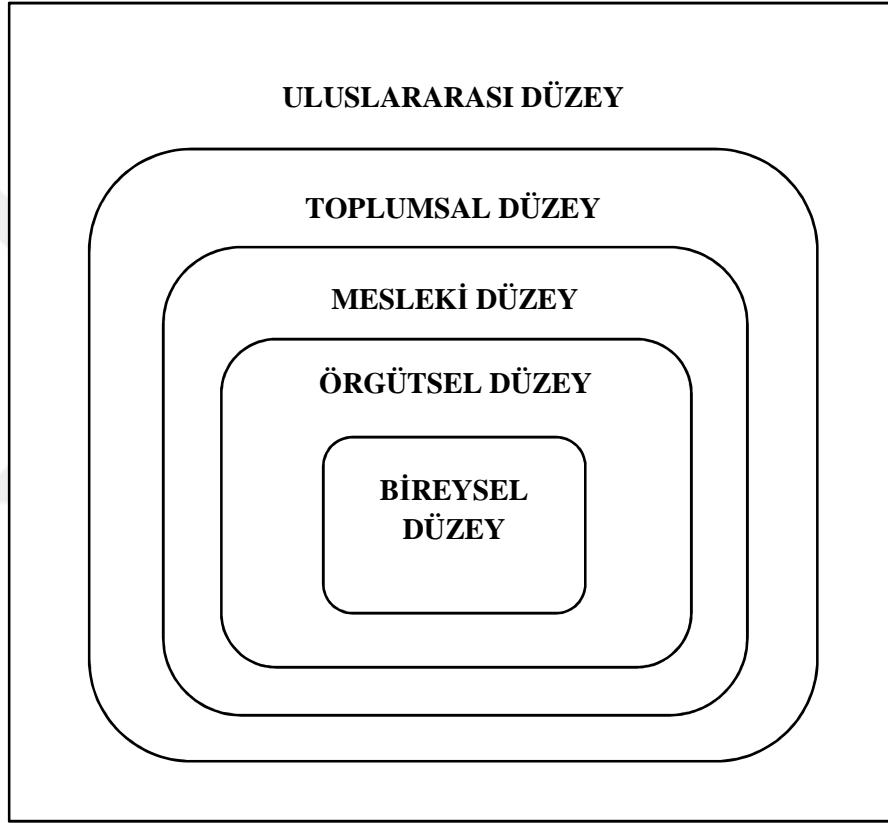
- Giderek artmakta olan dünya nüfusu ve bununla beraber büyüyen istihdam ihtiyacı tehdit edici bir unsurdur. Yeni iş imkanları oluşturulamadığı takdirde, işsiz ve yoksul kesim sosyal ve siyasal şiddete başvuracaktır.
- Yeni geliştirilen biyolojik ve askeri teknolojiler belli bir sorumlulukla ele alınmazsa dünyayı yok edebilecek bir tehdit ve tehlike mevzubahis olacaktır.
- Küreselleşmeyle birlikte farklı kültürlerden gelen insanların çok uluslu işletmelerde çalışması etik açıdan yeni sorunları ortaya çıkarmaktadır. Bireyler, çalıştığı ortamda hem birbirlerine anlayışı davranmalı hem de kültürlerine saygı göstermelidir.
- Dünya genelinde insan hakları ve demokrasiye olan talep artışı, iş hayatında da etik ilkeleri önemli kılmaya başlamıştır. Her ne şekilde olursa olsun, etnik köken, dil, cinsiyet, din gibi konularda ayrımcılık yapılmamalıdır.
- Gelişmekte olan ülkelerde yolsuzluk ve rüşvet gibi etik dışı davranışlarla mücadele edilerek düzgün bir iş yaşamı inşa edilmelidir.

Tierney (1997)’e göre iş etiği, insanların duygularını, değer ve tutumlarını yönlendirmekte ve onların etkinliklerini ve verimliliklerini arttırmalarına dayanak oluşturmaktadır. İş etiği ilkelerine uygun davranan bir organizasyon, iç ve dış çevrenin desteğiyle hem sürdürülebilir hem de gelişme ve büyüme mücadelesini daha kolay bir şekilde devam ettirebilecektir. İş etiği, kalite ve kusursuzluk iş yaşamının evrensel değerleri; etik değerler de bunların ayrılmaz bir parçasıdır. Bu nedenle etik standartların geliştirilmesini bir fırsat olarak görmek gerekir (Köseoğlu ve Bektaş, 2007: 28). Etik, direkt olarak insan davranışlarının özünü ilgilendirir. Bir işletmede etik ilkelere değer verildiği takdirde bu durum bireylerin motivasyonuna yansır ve bireyler aktif bir şekilde organizasyonun sürdürülebilirliğine katkı sağlar. Yani, iş etiğini benimseyen organizasyonların büyük ölçüde kazanımı olur.

2.1.4. İş Etiğinin Düzeyleri

İş etiği, sadece bireysel ilişkilerle ilgili bir kavram değildir. İş etiğinin, bireysel düzey ile birlikte, örgütsel düzey, mesleki düzey, toplumsal düzey ve uluslararası düzey olmak üzere birçok düzeyde uygulamaları mevcuttur (Weiss, 1994, 8):

Şekil 3: İş Etiği Düzeyleri



Kaynak: Joseph W. Weiss, Business Ethics: A Managerial, Stakeholder Approach,

Wadsworth Pub. Co., California, 1994, s: 8.

Bireysel Düzey: Bireysel düzey, herhangi bir toplumda, herhangi bir kişinin genel beklentilerini yansıtan etik düzeyi olarak ifade edilebilir. Bireysel düzeydeki etik ilkeler, çocuklarımıza aşlamaya çalıştığımız prensiplerdir ve beklentiyi ifade etmeye gerek duymadan birbirimizden beklemektir. Örneğin; başkalarının refahı ile ilgilenme ve özerkliğine saygılı olma, kanunlara uyma, doğruluk, dürüstlük, hayırsever olma, rüşvet almama ve adaletli olma gibi konuları kapsamakla birlikte

(<http://ethics.ubc.ca/papers/invited/colero-html/>) bireyin yaşı, ailesi, akranları, tecrübeleri, içinde bulunduğu çevrenin kültürel değerleri ve ahlakı, bireyin toplum içindeki konumu, işi, görevi ve makamı gibi unsurları da içermektedir (Ülgen ve Mirze, 2004, 448).

Örgütsel Düzey: “Örgütsel düzey, organizasyonların hedeflerine ulaşmak için oluşturdukları politikaları, prosedürleri, amaçları ve etik kodları içerir” (Schlegelmilch, 1998, 8). Organizasyonlar, farklı kültürel değerlere sahip bireyleri bir araya getirerek, bireylerin bir arada çalışmalarını sağlar. Bu hizmetin ve üretimin karşılığı olarak da örgütlerin yaşamış olduğu çevreye karşıt olmaması gerekir. Bu bilinç ile etik ilkelerin kurumsallaşması göz önüne alınmaktadır. Örgütlerde etik ilkelerin temel amacı; farklı kültürlerden bir araya gelen bireylerin aynı tür davranışları sergilemesi ve bunu meşru bir çerçevede gerçekleştirmektir (Küçüköğlü, 2012, 179).

Mesleki Düzey: “Mesleki düzeyin temelinde insanlar ile ilişkiler vardır. Aynı meslekte bireylerin birbirleri ile ilişkilerinde belli davranış kurallarına uymaları mesleki etiğin gereğidir” (Aydın, 2016, 99). “Mesleki düzey, meslek gruplarının kendi içinde etik kodlarını inceler ve tarafsızlık, açıklık, güvenilirlik, mesleki sorumlulukları yerine getirme ve potansiyel uyuşmazlıkları önleme gibi ilkeleri kapsar” www.ethics.ubc.ca/papers/invited/colero.html .

Toplumsal Düzey: Toplumsal düzey, yasaları, normları, gelenekleri ve görenekleri içermektedir. Bunlar, davranışların yasal ve ahlaki kabullenebilirliğini ortaya koymakta ve toplumdan topluma farklılık gösterebilmektedir. İtalya’da kabul edilen bir iş kolunun Amerika’da kabul edilmemesi, toplumun rüşvete karşı tepkilerinin farklılığı, gelenek ve göreneklerin göreceliği örnek olarak verilebilir (Halıcı, 2000, 27).

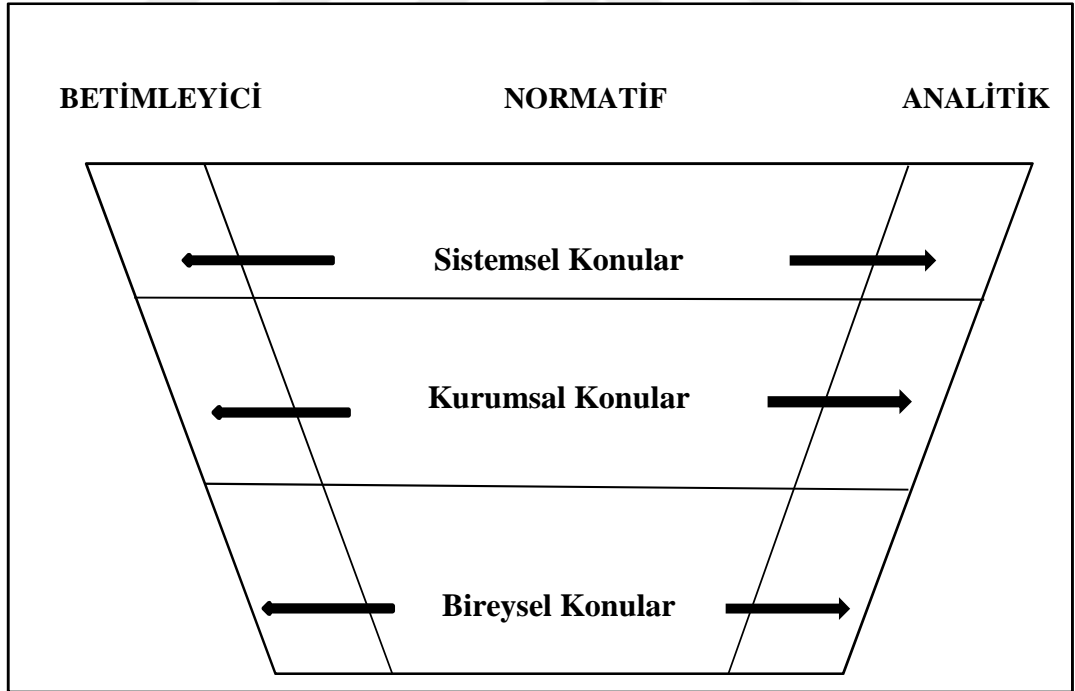
Uluslararası Düzey: Uluslararası düzey, kültürel, politik, dini vb. unsurları ele alır. Uluslararası işletmeler, bilhassa sözü edilen unsurlarda farklılıklarla karşılaştıkça etiksel olayların çözümünde daha da zorlanmaktadır. Örneğin; ırk ayrımının desteklendiği Güney Afrika’da faaliyette bulunan işletmelerin, bu

bölgedeki iş görenlerin seçiminde hangi ölçülere göre öncelik verecekleri (Halıcı, 2000, 28) tartışmalı bir konudur.

Her işletmenin örgütsel ve ulusal kültür anlayışı mevcuttur ve bu anlayış iş yapma politikalarına da yansımaktadır. “Bu nedenle, uluslararası faaliyette bulunan işletmeler, iş yaptıkları örgütlerin ve ülkelerin etik kurallarını kabul etmek zorunda kalabilmektedirler. İşletmelerin, herhangi bir olumsuzlukla karşılaşmamaları için uluslararası arenadaki etik kuralları iyi analiz etmeleri ve farklılıkları dikkate alarak hareket etmeleri gerekmektedir” (Bahar, 2014, 30).

“Yukarıda verilen düzeylerle ilgili olarak, iş dünyasında etiksel durumlara yaklaşımları sistemsal, kurumsal ve bireysel olmak üzere üç temel bakış açısıyla genellemek mümkündür” (Weiss, 1994, 11):

Şekil 4: Etik Düzeylerin Sınıflandırılması



Kaynak: Joseph W. Weiss, Business Ethics: A Managerial, Stakeholder Approach,

Wadsworth Pub. Co., California, 1994, s: 11.

Sistemsal Konular; İş operasyonlarıyla ilgili, ekonomik, siyasal, yasal ve diğer sosyal sistemler ile ilgili olan etik konuları içerir.

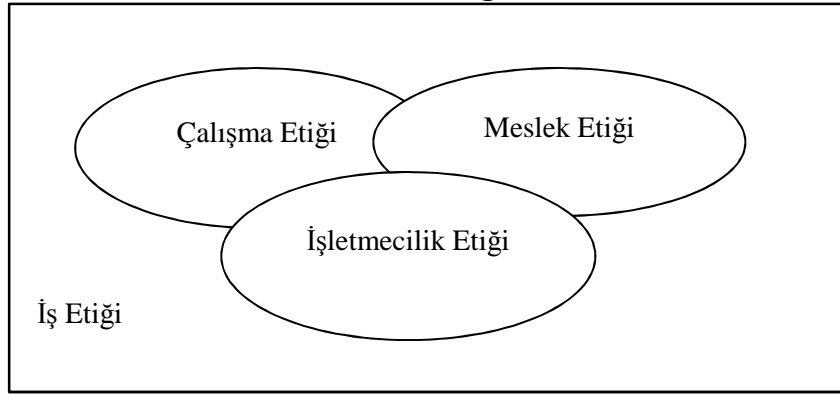
Kurumsal Konular; İşletme içi etik konuları kapsamaktadır. Şirket politikaları, prosedürleri, organizasyon yapısı, iş aktiviteleri vb.

Bireysel Konular; Organizasyonda belli bir kişi veya kişilere dair bireysel faaliyetleri içerir. Kararlar, davranışlar ve bireylerin kişilik özellikleriyle ilgili konulardır (Velasquez, 2002, 13).

2.2. İŞ ETİĞİ ALANLARI

İş etiği, üç temel alanın varlığıyla oluşan bir kavramdır. Bu alanlar; çalışma etiği (work ethic), meslek etiği (professional ethic) ve işletmecilik etiği (business organization's ethic) olarak ifade edilmektedir (Arslan, 2012, 247). İş etiğinin kapsadığı alanlar Şekil 5'te gösterilmiştir.

Şekil 5: İş Etiği Alanları



Kaynak: Arslan, M. (2012). İş ve Meslek Ahlakı Dünya ve Türkiye Örnekleri.

Ankara: Siyasal Kitabevi.

2.2.1. Çalışma Etiği

Çalışma etiği, bir toplumda yaşayan bireylerin çalışmaya ve işe karşı sahip oldukları tutum ve davranışları ifade eder. Toplumların işe yönelik tutumları farklı

olabileceği gibi, aynı toplum içerisinde farklı kesimler arasında da değişiklikler söz konusu olabilir. Bazı toplumlar ya da toplumsal kesimler çalışkanlık ve işe yönelik olumlu tutumlar geliştirirken, bazı toplumlar işten çok dinlenmeyi ve eğlenceyi ön planda tutabilirler (Arslan, 2012, 79). Burada bireylerin çalışma hayatına bakış açılarında önemli bir faktör olarak, benimsedikleri kültürel değerler etkili oluyor.

Çalışma etiği, organizasyonlardaki çalışma ve uygulama standartlarını ortaya koymaktadır. Ortaya konulan bu standartların, yazılı olma zorunluluğu yoktur. İşletme kültürü olarak benimsenmelidir. Dolayısıyla tüm çalışanlarca bilinmesi zorunludur. Bu standartların hukuksal anlamda cezai yaptırımları yoktur. Fakat bu standartlara uyulmadığında çalışanlar tarafından hoş karşılanmayacağı da bilinmelidir (Bektaş, 2015, 338). Çalışma yaşamında etik ilkeler açısından önem arz eden nokta, yazılı olmasından öte bu kuralların içselleştirilmesi ve uygulamaya dönük olmasıdır.

Çalışma etiğinin temelleri şu ifadeler ile özetlenebilir (Berkman ve Arslan, 2009: 37):

- Çalışma, yaşamın en merkezdeki uğraşdır,
- Çalışma, sosyal bir görevdir,
- Çalışma, boş zamandan daha önemlidir,
- Çalışma, zamanı düzenleme için yapılan bir eylemdir,
- Çalışma, kişiyi dakik, tutumlu ve disiplinli yapar,
- Kişi kimlik, saygı, psikolojik tatmini ve statüyü çalışma ile elde eder,
- Çalışma, yaratıcılığın ve yeteneklerin geliştirilmesine olanak sağlar.

2.2.2. Meslek Etiği

Durkheim 1900 yılında kaleme aldığı fakat 1937 yılında yayımlanan Meslek Ahlakı (La Morale Professionnelle) adlı eserinde, etiğin önemini; “bir sosyal kurum, ahlaki yönden disiplin olmadan yaşayamaz. Aksi takdirde, ortada sadece kişisel çıkar çatışmaları olur. Bugün toplumların muzdarip olduğu sosyal sorunların temel kaynağı budur. Ekonomik hayat iki yüzyıldan beri görülmedik bir gelişmeye kavuşmuştur. Ekonomik hayattaki bu gelişmenin ahlaki yönleri ihmal etmesi

toplumsal yaşam için bir tehlike arz etmektedir” şeklinde ifade etmiştir (Özgener, 2009, 10). Durkheim’in ifadesinden hareketle, etik konusu hem toplumlar hem de organizasyonlar açısından son derece önemlidir. Aslında insanın var olduğu her yerde etik ilkelerden söz etmek mümkündür. Bugün gelişen rekabet ortamında, etik üzerine yapılan tartışmalar artmakta ve ekonomik çevreler açısından da son derece dikkat çekici bir nitelikte olmaktadır.

İş yaşamında etik ilkelerin algılanmasında, çalışma yapılan alanlardan biri de meslek üzerine etik ilkelerin geliştirildiği meslek etiğidir. Meslek etiği ile ilgili açıklamalardan önce meslek kavramı üzerinde durmak yararlı olacaktır. Meslek, “bir bireyin hayatını idame ettirebilmesi için faaliyette bulunduğu iş” (İşseveroğlu, 2001) olarak ifade edilebilir. Meslek etiği ise, “her mesleğe özgü etik kurallar ve ilkeler oluşturarak, bunların standart hale getirilmesine katkıda bulunan uygulamalı bir etik türüdür” (Kozak ve Güçlü, 2016, 78).

Ayboğa (2001) meslek etiğini, toplumların yapısına bakılmaksızın her türlü meslek dalında, bireylerin davranış ve tutumlarını evrensel düzeyde ahlaki bir çizgiye kavuşturmak için oluşturulmuş kurallar bütünü olarak ifade etmiştir. Meslek etiği, iş hayatında sıklıkla ortaya çıkan kariyer edinmek için yapılması gerekenler, para kazanmak ve doğru olanı yapmaya çalışmak arasındaki ikilemleri tartışarak çözüme kavuşturmaya çalışır (s. 31). Meslek etiği, herhangi bir meslek alanında bireylerin davranışlarını düzenleyen ve bu davranışları ahlaki açıdan tüm bireyler için ilke ve kural haline getiren bir uygulamadır. Bireylerin mesleklerini icra ederken bu ilke ve davranış kurallarına uygun davranmaları beklenir.

“Meslek etiği, mesleki davranışla ilgili neyin doğru, neyin yanlış, neyin haklı, neyin haksız olduğu ile ilgili inançlara dayalı ilkeler ve kurallar topluluğudur” (İşgüden ve Çabuk, 2006: 63). “Meslek etiğinin temelini bireysel etik, toplumsal etik ve iş etiği oluşturmaktadır. Toplum, müşteriler, rakipler, hissedarlar, yasal ve siyasal çevreyi oluşturan kurumlar da meslek etiğini etkileyen dış çevre etkenleridir” (Nalbant, 2005, 198).

Toplum içerisinde meslek etiği ilkelerini oluşturacak ve bu ilkelerin yürütülmesini denetleyecek bazı gruplara ihtiyaç vardır. Bu gruplar da ancak, aynı

meslekten bireylerin birleşmesi ile meydana gelebilir. Mesleki etik, bir meslek grubunun eseri olduğundan bu meslek grubunun gücü oranında etik ilkeleri de etkili olmaktadır. Çünkü grup ne kadar uyumlu ise onu oluşturan bireyler de o kadar sıkı ve devamlı bir iletişim halinde olmaktadır. Böylece iletişim ne kadar sıkı ve içten ise grup içinde paylaşılan duygu ve düşünceler de o derece yoğun olabilir (Durkheim, 1949, 14). Türkiye’de bu amaçla oluşturulmuş farklı meslek gruplarının etik ilke ve kuralları mevcuttur. Örneğin; Mali Müşavirler Odası Etik İlkeleri, Hekimlik Meslek Etiği Kuralları, Barolar Birliği Meslek Etiği Kuralları, Bankacılık Etik İlkeleri, Türkiye Bilişim Vakfı tarafından yayınlanan Bilişim Meslek Etik İlkeleri, Mimar ve Mühendisler Odası Mesleki Davranış İlkeleri vb.

2.2.3. İşletmecilik Etiği

İşletmecilik etiği, meslek etiği gibi bireysel değil, işletme olarak kurumun sahip olduğu etik ilkelerdir. Ekonomik alanda etkin olan her bir işletmenin kendine özgü ahlaki ilkeleri, değerleri ve normları vardır. İşletmelerin, hem çalışanlarına, müşterilerine ve tedarikçilerine karşı ahlaki sorumluluk duygusu ile hareket etmeleri, hem de toplumun tümüne ve içinde buldukları doğal çevreye karşı sorumluluk bilincinde olmaları gerekir (Bahar, 2014, 125). İşletmecilik etiği, bireyin ahlaki değerlerinden ziyade, organizasyonların kendine ait ahlaki ilke ve standartlarını ifade eder. Bilindiği gibi bireylerin kendi etik değerleri vardır. İşletmede bir karar alırken veya eylemde bulunurken, bireyin etik anlayışıyla kurumun etik kültür anlayışının uyumlu olması gerekir.

İşletme etiği genel etik kurallarının işletme davranışlarına uygulanmasıdır. Yani işletme etiği, etik kuralların yalnızca işletmeler için geçerli spesifik ve farklı bir kurallar dizisi oluşturulmasından doğmamaktadır. Çünkü toplumun etik kuralları, adil davranmamanın etik ve ahlaki olmadığını söylüyor ise işletmede çalışanlara, hissedarlara veya tüketicilere karşı adil bir yaklaşım göstermeyen kişilerin de etik olmayan ve gayri ahlaki bir davranışta bulduklarını söylemektedir (Tak, 2011, 41). Burada üzerinde durulan nokta; işletmecilik etiği kavramının kendiliğinden meydana gelmesi değil de, işletme etiği ilkeleri

oluşturulurken, genel etik kurallarından yola çıkarak ilke ve standartlar oluşturmaktır.

İşletmelerin yönetim, üretim, pazarlama, finansman, muhasebe, insan kaynakları, halkla ilişkiler ve araştırma – geliştirme olarak sekiz adet fonksiyonu bulunmaktadır. İşletmenin fonksiyonları göz önüne alındığında bu fonksiyonlardan her biri için ayrı ahlaki ilkeler geliştirilebileceğini görürüz. Örneğin; tüketicinin korunması pazarlama bölümünü, hissedarlara ve devlete doğru bilgi verilmesi finansman/muhasebeyi, işe alımlarda ayrımcılık yapılmaması insan kaynaklarını, yeni ürünlerin çevreye daha az zarar vermesi araştırma – geliştirme bölümünü ilgilendirmektedir (Arslan, 2012, 249). Yani, her bir işletme biriminin, yaptığı iş ile ilgili etik ilke ve kuralları ortaya koyması mümkündür.

Leisenger'e göre işletmecilik etiği şu 3 madde ile oluşturulabilir (Tepe, 2011, 91-115):

- *Birincisi*: Aklın 'ahlaksal' olmasıdır. Buna göre işletmeler ahlaksal aklı (Kant'ın ödev etiği) toplumdan topluma değişen kültürler için önem arz eden temel kurallara dayanarak üretebilir. Örneğin; aktif ve pasif haliyle 'altın kural'.
- *İkincisi*: Etik kodlardır. İşletmeler, hiçbir yasal yükümlülük olmadan etik kodlar oluştururlar. Bu kodlar, işletmelerin faaliyetleri sonucunda ortaya çıkan ve çıkar çatışmalarını önleyerek, tüm çalışanlar tarafından bağlayıcı niteliği olan davranış kurallarını meydana getirir.
- *Üçüncüsü*: İş gören ve eğitim politikalarıdır. Bu politikalar, birincil ve ikincil erdemlere sahip iş görenlerin seçilmesi, yönetimin geliştirilmesi ve başarının değerlendirilmesi ile ilgili politikaları içerir. Birincil erdemler adalet, cesaret, bilgelik ve ölçülülüğü ifade ederken, ikincil erdemler ise becerikli olma, itaat etme, sadık kalma, disiplinli olma, samimiyet içinde olma, tasarruflu olma ve güvenilir olma gibi erdemleri içerir. İkincil erdemler, Amerika'nın ve Avrupa'nın sanayide erken gelişmesinde ve bugün Asya'nın sanayileşen ülkelerinin başarılarında da 'temel kabuller' olarak yer alan, ilkeler ve yaşama ait tutumlarıdır.

İşletmeler, kendi içinde etik kodlar oluşturup, yukarıda saydığımız birincil ve ikincil erdemler astından üstüne tüm işletme çalışanları tarafından bağlayıcı bir unsur olduğunda ve uygulamaya geçildiğinde başarıyı yakalamak kaçınılmaz olacaktır.

Görüldüğü üzere, iş etiği; çalışma etiği, meslek etiği ve işletmecilik etiği alanlarını kapsamaktadır. Örneğin; bir hekimin işine zamanında gelmesi, çalışma etiği kapsamına girmektedir. Aynı hekimin hastalarına ilaç şirketlerinin istekleri doğrultusunda gereksiz yere ilaç yazmaması meslek etiğinin bir gereğidir. Fakat bu ikisi de aynı anda kendisi için çalışılan sağlık kuruluşunun işletme etiği anlayışı veya politikası da olabilir (Arslan, 2012, 248). Bu durumda bu üç kavram iç içe geçmiş durumdadır.

2.3. İŞ ETİĞİNE ARTAN İLGİNİN NEDENLERİ

İş etiğine olan ilgi küreselleşen dünya ekonomisiyle birlikte son 40 yılda gerek akademik dünyada gerekse iş dünyasının gündeminde artarak devam etmiştir. Bu gelişmenin nedenleri şu şekilde sıralanabilir (Berkman ve Arslan, 2009: 27):

1. Dünya ekonomileri genelinde, devletin ekonomideki yeri ve ağırlığı giderek azalmış, buna karşılık özelleştirme ve deregülasyon gibi süreçler ile serbest piyasa düzeni hâkim duruma gelmiştir. Her alanda ve küresel düzeyde yaygınlaşan ve güçlenen pazar sistemi karşısında, özel sektörden bu gelişime paralel bir sorumluluk ve bilinç üstlenmesi beklenmeye başlanmıştır.
2. Bu bağlamda, işletmelerin ekonomik birimler olduğu kadar sosyal birimler olduğu da kabul görmüş, işletmelerin sosyal sorumluluğu ve paydaşlara (müşteriler, çalışanlar, toplum, çevre, dernekler ve diğer kuruluşlar) yönelik sorunları tanımlanmaya başlanmış, yöneticilerden paydaş ya da etkileşenler yönetimini uygulamaları beklenir olmuştur.
3. Değişen ve gelişen sosyo – kültürel yapı sonucu artan kamuoyu baskısı ve toplumsal duyarlılık ile birlikte özellikle sivil toplum kuruluşlarının etkinleşmesi, müşterilerin ve çalışanların bilinci ve medyanın konuya ilgisinin artması iş etiğinin önemsenmesine katkıda bulunmuştur. ‘Hesap verebilirlik’ kavramı ön plana çıkmıştır.

Torlak (2009)'a göre ise iş etiğine olan ilginin artışı işletme içi ve işletme dışı faktörler olarak 2 temel başlık altında incelemek mümkündür (s. 105-106):

- *İşletme içi faktörler*; işletmenin kar sağlama amacının diğer sosyal sorumluluk amaçlarının önüne geçmesi, çalışanların kişisel ahlaki değer yargıları, işletme sahiplerinin ve yöneticilerinin kişisel ahlaki algılamaları, hırsları ve tutkuları, işletme içi çıkar çatışmaları, denetim ve yaptırım mekanizmalarının zayıflığı.
- *İşletme dışı faktörler*; hayat tarzlarının değişimi ve tüketimdeki aşırı artış, kültürler arasındaki etkileşim ve kültürlerin hızlı değişimi, adalet mekanizmasının yavaş işlemesi, haksız rekabetin artışı, ekonomik yapıdaki birtakım uygulamalar (teşvik ve kredi suiistimalleri, yüksek enflasyon, düşük ücretler vb.).

Son yıllarda artık iş etiği konusu ile yakından ilgilenmeyen – etkilenmeyen işletme ve yönetici kalmamış, birçok kuruluştaki iş etiğine yönelik çeşitli düzenlemeler ve süreçler oluşturulmuştur. İşletme fakültelerinde iş etiği dersi okutulmaya başlanmış, üniversitelerde iş etiği araştırma merkezleri kurulmuştur. İş etiği konusunda uzmanlaşmış dergiler ve yayınlar artmış, kongre ve konferanslar düzenlenir olmuştur (Berkman ve Arslan, 2009: 28).

2.4. İŞ ETİĞİ VE SOSYAL SORUMLULUK

Sosyal sorumluluk, işletmenin sosyal çevresindeki bireylere ve gruplara gösterilen davranış biçimi ile ilgili bir kavramdır. İşletmeler, faaliyetlerini sürdürürken toplumun çıkarlarını da gözetmek durumundadır. Günümüz iş dünyasında işletmeler kar elde ettiği sürece işletmenin devamlılığını sağlayabilmektedirler. Fakat işletmeler ekonomik amaçlarını gerçekleştirirken aynı zamanda çalışanlar, hissedarlar, toplum gibi sosyal paydaşlarının da menfaatlerini de korumak durumundadırlar. İşte bu noktada sosyal sorumluluk kavramı ortaya çıkmaktadır (Lembet, 2012, 2). İşletmeler bir yandan kar sağlama amacını gerçekleştirirken, diğer yandan da toplum ile arasındaki bağı kuvvetlendirerek arada denge kurmaya çalışmakta, bu dengeyi de sosyal sorumluluk ile pekiştirmektedir.

İş etiği ile sosyal sorumluluk arasındaki ilişkiye değinmeden önce sosyal sorumluluk kavramını açıklamakta yarar vardır. Öncelikle sosyal ve sorumluluk kelimelerinin sözlük anlamına bakıldığında, sosyal; ‘toplumla ilgili, toplumsal, içtimai anlamlarına gelirken, sorumluluk ise; ‘bir kişinin kendi davranışlarını veya kendi yetki alanına giren herhangi bir olayın sonuçlarını üstlenmesi’ (http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts) anlamına gelmektedir.

Eren (2000)’e göre sosyal sorumluluk; “bir işletmenin ekonomik ve yasal koşullara, iş etiğine, işletme içi ve çevresindeki kişi ve örgütlerin beklentilerine uygun bir şekilde çalışma stratejisi ve politikası gütmesidir” (s. 99). Sosyal sorumluluk, “işletmelerin ve yöneticilerinin, insanları, toplumu, çevreyi etkileyen işletme faaliyetlerinden dolayı hesap verme durumunu anlatır” (Demir ve Songür, 1999, 153). Boone ve Kurtz (1992) ise işletmeler açısından sosyal sorumluluğu; “üretimden tüketime kadar olan tüm aşamalarda gerçekleştirilen faaliyetler sebebiyle, topluma zararlı etkileri açısından işletmeyi sınırlayan, toplumun refahına katkıda bulunmaya zorlayan ve bunu öngören politikalar, yöntemler ve eylemlerin benimsenmesi” (s. 73) olarak ifade etmiştir. Her üç tanıma bakıldığında, sosyal sorumluluğun esas amacının genel olarak işletme faaliyetlerinden dolayı, toplumun beklentilerinin karşılanması olduğu söylenebilir.

1960’lı yıllardan önce toplum ile işletmeler arasında ekonomiye dayalı ilişkiler mevcutken, bu yıllardan sonra ekonomiden ziyade, işletmelerin topluma karşı sosyal yükümlülüklerinin de olduğu anlayışı hâkim olmuştur. Günümüzde ise toplum yararını gözetmek işletmeler için zorunlu bir ihtiyaç haline gelmiştir.

İşletmeler çevredeki değişimlere açık olmalı ve oluşacak beklentileri karşılamalıdır. Toplumun işletmelerden beklentisi olduğu gibi işletmelerin de toplumdan beklentisi vardır. Bu nedenle, işletme ve toplum arasında karşılıklı bir sözleşmeden bahsetmek mümkündür. Buna göre toplum işletmelerden, toplumsal refahı artırma, kaliteli ihtiyaca uygun kaliteli mal ve hizmetler sunma, istihdam yaratma, faaliyetlerinden kaynaklanan sosyal veya çevreyle ilgili sorunları önleme ve yanıt bulma gibi konularda beklenti içindedir. İşletmeler ise toplumlardan, tüm ilgi gruplarının beklentilerini karşılayabilmek amacıyla faaliyetlerini yürütebilecekleri, kendilerini geliştirebilecekleri ve yatırımlar yapabilecekleri bir ortam sunulmasını

beklemektedir (Çiftçioğlu, 2011, 55). İşletmeler, toplumun arzularına göre ihtiyaçları karşılamaya çalışırken, toplumlarda işletmelere bu etkileşim için zemin hazırlarlar.

İşletmelerin temel amaçları; kar elde etmek, topluma hizmet ve sürdürülebilirliği sağlamaktır. Toplumun menfaatlerini düşünmeyen işletmelerin kar elde etmesi ve sürdürülebilir olması oldukça zordur. Şuan ki yoğun rekabet ortamında da tüketiciler, benzer ürünler arasında seçim yapmakta zorlanmaktadır. Topluma karşı sosyal sorumluluğunu yerine getiren, duyarlı işletmeler tüketiciler tarafından olumlu bir imaja sahiptir. Dolayısıyla tüketiciler ürün/marka tercihlerini bu tür işletmelerden yana kullanabilmektedirler (Bahar, 2014, 142). Bu tür işletmelere örnek vermek gerekirse; dünyanın en önde gelen teknoloji şirketlerinden biri olan Xerox, ağaç tüketimini yüzde 50 azaltacak kâğıt üretmiştir. Daha az ağaç ile daha fazla kâğıt elde etmeyi sağlayan bu yeni mekanik fiber kâğıdın üretiminde fosil yakıt yerine hidroelektrik enerji kullanılarak sera gazı emisyonu da yüzde 75 azaltılmıştır. Ayrıca, bu yöntemle üretilen kâğıt geleneksel kâğıtlara göre daha hafif olması, postalama ve gönderim maliyetlerinde de tasarruf imkânı verecektir. Dijital baskı ve kopyalama makinelerinde kullanılmak üzere geliştirilen ve ağaç tüketimini yarı yarıya azaltacak bu kâğıda 'Yüksek Randımanlı Kâğıt' (High Yield Business Paper) adı verilmiştir. Geliştirilen bu kâğıt, dijital baskı ve kopyalama makinelerinde güvenle kullanılabilir türünün ilk ve tek ekolojik kağıdı olarak tanımlanmıştır. Yeni bir yaklaşımla geliştirilen ağaç kimyasalları, işlem esnasında kâğıt yapıcı liflerden ayrılmadığı için bu yöntem her ağaçtan iki kat daha fazla kâğıt üretilmesini sağlamıştır. Diğer bir deyişle ağaç parçalarından yüzde 90'ın üzerinde kullanım oranı yakalanmıştır (https://www.chip.com.tr/haber/xerox-tan-cevreci-kagitlar_4228.html).

Bir başka örnek ise; Banvit tarafından, Milli Eğitim Bakanlığı'nın işbirliği, Hacettepe Üniversitesi Beslenme ve Diyabetik Bölümünün danışmalığına, 2008 yılında hayata geçirdiği, yeterli ve dengeli beslenme bilincini oluşturmayı hedefleyen 'Akıllı Çocuk Sofrası Projesi' ile toplumumuzun beslenme konusundaki temel bilgi açığı ve eksikliğinin giderilmesine özellikle de çocuklarda bir bilinç oluşturmaya katkıda bulunmayı amaçlamıştır. Yeterli ve dengeli beslenmenin yanı sıra fiziksel aktivite ile temel hijyenin önemi konularında da verilen yüz yüze eğitimler sonucunda Adana, Ankara, İstanbul, İzmir gibi illerde 1 milyondan fazla öğrenciye

ulaşılması ve yeterli ve dengeli beslenme bilinci aşılmalıdır (<http://www.halklailiskiler.com/kss-banvit-kulturunun-bir-parcasi.html>).

Bir diğer sosyal sorumluluk projesi ise; ülkemizde eğitim ile ilgili çok ses getiren, Turkcell'in öncülüğünde 'Türkiye'de nitelikli insan kaynağı oluşturulmasına katkıda bulunma' vizyonuyla 'Kardelenler – Çağdaş Türkiye'nin Çağdaş Kızları' projesidir. 28 Ağustos 2000 tarihinde Kadın ve Aileden Sorumlu Devlet Bakanlığı, Turkcell ve Çağdaş Yaşamı Destekleme Derneği tarafından düzenlenen bir basın toplantısıyla kamuoyuna duyurulan proje, Türkiye genelinde, okuma azmi ve kararlılığı gösteren 5.000 kız öğrenciyi kapsamaktadır. Bu projenin amacı; ailelerinin maddi yetersizliği nedeniyle öğrenimlerine devam edemeyen kız çocuklarına eğitimde fırsat eşitliği sağlanması ve meslek sahibi, ufku açık bireyler haline gelmelerini sağlamaktır (<http://www.sosyalsorumluluk.org/kardelenler/>). Yukarıda verilen örnekler sosyal sorumluluk anlayışını temsil ederken, aynı zamanda her biri etik davranış modelinin güzel örneklerini oluşturmaktadır. İşletmelerin topluma hizmet noktasında yaptığı bu çalışmalar çevreye karşı olan bilinci artırıcı, duyarlı olmayı sağlayıcı ve bireyleri etik davranışlar sergilemeye yönlendirici konulardır.

Literatüre bakıldığında sosyal sorumluluk etik ilişkisi Carroll tarafından modellenen, işletmelerin sorumluluklarını anlatan 'İşletmelerin Sosyal Sorumluluk Piramidi' yaklaşımıdır. Bu yaklaşıma göre işletmelerin sosyal sorumlulukları; ekonomik, yasal, etik ve gönüllü sorumluluklar olmak üzere dört başlık altında incelenmiştir.

Şekil 6 : İşletmelerin Sosyal Sorumluluk Piramidi

Kaynak: Archie B. Carrol. (July – August, 1991). The Pyramid of Corporate Social

Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders. Business

Horizons. s: 42.

Ekonomik Sorumluluklar: Ekonomik sorumluluklar işletmelerin varlık nedenlerini oluştururlar. Hayati önem taşıyan bu sorumluluk, işletmelerin ayakta kalmasını sağlar ve olmazsa olmazdır. İşletmelerin amacı kıt kaynakların ussal bir şekilde kullanımını sağlayıp, toplumun ihtiyacı olan mal ve hizmetleri üretmek ve bunları karlı bir şekilde satmaktır. Bu durumda ekonomik sistemin temelini oluşturur.

Carroll, sosyal sorumluluğun ekonomik yönden bileşenlerini işletmelerin; her hissenin kazancını maksimize edecek şekilde çalışmaları, yüksek karı gerçekleştirmek amacıyla kendilerini adanmaları, rekabetçi olmaları, yüksek düzeyde

organizasyonel etkinliği sürdürmeleri ve karlılığı sürekli hale getirmeleri olarak açıklamaktadır (Ersöz, 2007, 31). Bu açıdan bakıldığında da, ekonomik sorumluluk, verimlilik ve karlılık üzerine kurulu bir anlayıştır.

Yasal Sorumluluklar: Yasal sorumluluklar, işletme faaliyetlerini sürdürürken, kanunlara ve kurallara uygun davranmayı ifade eder. “İşletmeler, ticaret kanununa, rekabeti düzenleyen yasalara, mali mevzuata, tüketiciyi koruyan yasalara, iş kanununa ait düzenlemelere göre faaliyetlerini sürdürmelidir” (Bahar, 2014, 146).

Toplumlar işletmelerden faaliyetlerini yasal çerçeveye uygun bir şekilde yerine getirmelerini beklerler. Yasal sorumluluklar ise, devletin beklentisine ve yasalara uygun biçimde faaliyetlerin yürütülmesi; yerel, federal ve ulusal seviyedeki çeşitli düzenlemelere uyulması; mal ve hizmetlerin minimum yasal gerekliliklere uygun olarak sağlanması biçimindedir (Ersöz, 2007, 31). Yasal sorumluluklar, işletmelerin ekonomik faaliyetlerini yerine getirirken, kanunlara uygun biçimde hareket etmeyi gerektirir.

Etik Sorumluluklar: Etik sorumluluklar, yasalarda yer almayan fakat toplumun işletmelerden beklediği doğruluğu, dürüstlüğu, adaletli olmayı temel alan sorumluluklardır. “Yani işletmelerin toplumun ahlaki değer ve yargılarına uygun davranması gerekir. İşletmeler, toplumsal sorunlar yaratacak faaliyetlerden kaçınmalıdır. Bu kapsamda işletmelerin etik davranmaları bir sosyal sorumluluk mecburiyetidir” (Çiftçioğlu, 2011,57). Etik sorumluluklar, yasalar da ifade edilmese bile toplumun üyeleri tarafından beklenen uygulamaları kapsadığı için son derece önemlidir.

Etik sorumluluklar; toplumun değerleri ve etik normların beklentileri ile entegrasyon bir biçimde çalışılması, toplumda yeni meydana gelen ve zamanla değişen etik normların benimsenmesi ve bunlara saygı gösterilmesi, kurumsal amaçların gerçekleştirilmesinde etik normların değerinin azaltılmasının önlenmesi ve kurumsal bütünleşme ve etik davranışların kanun ve düzenlemelerin getirdiği sorumlulukların ötesinde sorumluluklar yüklediği için önemlidir (Carroll, 1991, <http://faculty.wvu.edu/dunnc3/rprnts.pyramidofcsr.pdf>).

Gönüllü Sorumluluklar: Gönüllü sorumluluk, işletmenin toplum içinde geliştirdiği iyi niyeti pekiştiren veya işletmenin bulunduğu çevrede iyi bir vatandaş olarak algılanmasını sağlayan faaliyetleri içerir. İşletmelerin kaynaklarından bir kısmını, sanatsal, eğitsel ve toplumsal projelere ayırması gönüllü sorumluluğun alanına girer. Toplumsal hayatı zenginleştirmek ve kalitesini artırmaya yönelik bu tür eylemler hayırseverlik olarak da adlandırılmaktadır (Bahar, 2014, 147). Gönüllü sorumluluğun özünde, iyi bir yurttaş olarak, topluma yarar sağlayacak faaliyetleri gözetip, bu faaliyetleri uygulamaya geçirmek vardır.

Gönüllü sorumluluklar; işletmenin, toplumun hayırseverlik ve yardım beklentileri ile düzenli bir şekilde çalışması, başarılı ve iyi sanatlara yardımcı olmak, çalışanlar ve yöneticilerin gönüllülük ve yardım faaliyetleriyle topluma katılması, özel ve kamu eğitim kurumlarına yardım sağlamak ve toplumların yaşam kalitesini geliştirmeye yönelik gönüllülük projelerine yardım etmek için önemlidir (Vural ve Coşkun, 2011: 74). Gönüllü sorumluluklar toplumun ihtiyaçları yönünde toplumsal kalkınmayı ve gelişimi sağlar.

2.5. İŞ ETİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİM SÜRECİ

İş etiğinin tarihsel gelişimi antik çağlara kadar uzanır. Aristo, adaletli olunması gerektiğini vurgularken, Eflatun ise sadece genel çıkarların gözetilmesi gerektiğinden bahsetmiştir. Aslında, Eski Yunan ve Roma dünyasının yazar ve filozofları işletmecilik ve ticari faaliyetlere olumlu bakmazlardı. Bu tür faaliyetlerin para kazanma hırsı ve yalanla ilişkili olduğunu ve tüccarlarla ilişkiler sonucunda medeniyetlerinin bu toplumlardan bulaşacak yolsuzluklarla yozlaşacağını düşünürlerdi. Zaten aristokrasinin egemen olduğu bu tür köleci medeniyetlerde el emeğine ve fiziki çabaya dayanan faaliyetler küçümsenirdi. İş ve çalışma faaliyetleri aşağı sınıfların bir özelliği olarak bilinirdi (Arslan, 2012, 39). Fakat bu tutum tüm toplumlarda aynı değildi. Örneğin; “Yahudi öğretisinde ticari faaliyetlere karşı daha olumlu bir yaklaşım beslenmiş ve her ne kadar kutsal metinlerde servet eşitsizliklerinin kötülüklerine değinilse de servet biriktirmenin genel ahlak kurallarına aykırı olmadığı kabul edilmiştir” (Weber, 1982). Buradan da anlaşıldığı üzere iş etiği uzunca bir süre dinsel bakış açısının güdümü altında kalmıştır.

Hristiyanlık da iş etiğinde önemli etkiye sahip bir dindir. Hristiyanlığın ilk zamanlarında Kilise, ticaret ve servete şüpheyle yaklaşmış, bu bağlamda da faiz yasağı konulmuştur. Konulan bu yasak, 19. yüzyılın ikinci yarısına kadar korunmuş ve para bir mübadele aracı olarak görülmüştü. Ancak, 19. yüzyıldan itibaren özellikle sömürgecilikle hız kazanan seri üretim, sanayileşme ve gelişme iş dünyası ve Kilise arasındaki anlaşmazlığı artırmıştır. Bu dönemde güçlenen Protestan Reformcular ve Kalvinistler kapitalizm için gerekli olan alt yapıyı hazırlamışlardır. Artık, çok çalışma, ticari başarı ve servet önemli ve arzu edilir sonuçlar olarak belirlenmiştir (Berkman ve Arslan, 2009: 45). Protestan reformcular tarafından önlenen faiz yasağı ile sermaye birikiminin yolu açılmış ve meşrulaştırılmıştır. Böylece de kapitalizmin gelişimine katkı sağlanmıştır.

İş etiği konusunda İslam dininin etkilerine bakıldığında ise, iş yaşamına ilişkin önemli ilkeler ve kuralların var olduğu görülür. İslam dini kaynakları, iş ve ticaret faaliyetlerini olumlu görmüş ve teşvik etmiştir. Fakat bu faaliyetlerin doğru, dürüst, adil ve sorumlu bir biçimde yapılması gerektiğini vurgulamıştır (Berkman ve Arslan, 2009: 45). İslam dininde, iş yaşamında etik ilkelerin benimsenerek faaliyet gösterilmesi gerektiği belirtilmiştir.

İş adamlarının ise etik ilişkiler konusunda ilk müzakereleri 17. yüzyıl başlarında püriten vaizleri tarafından gerçekleştirilmiştir. Öte yandan iş etiği, insanlara yönelimli olması sebebiyle, onların duygu ve değerlerini, tutumlarını yönlendirmekte ve etkinliklerini ve verimliliklerini artırmalarına zemin oluşturmaktadır. Buna bağlı olarak, iş etiğinin ilk ticari faaliyetlerden bu yana var olduğunu söylemek mümkündür (Bektaş ve Köseoğlu, 2008, 148).

Ülkemiz açısından bakıldığında iş etiği konusunun gündeme getirilmesi ve tartışılması nispeten yenidir. Ulusal endüstriyi koruyucu önlemler niteliğinde olan gümrük duvarları ve kotaların indirilmesi, uluslararası standartlara uyulması (ISO – 9000) gibi konuların ilgi alanına girmesiyle kendinden söz ettirir olmuştur (Gürlek ve Gürol, 1993: 193).

İş etiğinin tarihsel süreç içinde gelişimini değişen koşullara göre (ekonomik, sosyal, siyasal ve kültürel) anlatmak yararlı olacaktır.

2.5.1. 1960 Öncesi Yıllarda İş Etiği

İş etiği hakkındaki araştırmalar, yirminci yüzyılın başlarında Avrupa ve Amerika'daki geleneksel liberal anlayışın zayıflaması ve sosyalist akımın güçlenmesiyle başlamıştır. Sosyalist ve liberal hareket arasında yaşanan tartışmalar aynı zamanda işletmelerin ve işletmeciliğin amaçlarının ve topluma katkı ya da zararlarının da konu olmasına neden olmuştur. Bu sayede, işletmecilikte ahlaki değerler de sorgulanmaya başlanmıştır. Almanya'da Max Weber'in 'Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu ve Britanya'da R.H. Tawney'in 'Din ve Kapitalizmin Yükselişi' adlı eserleri, iş etiği konusunu meslek etiği boyutuyla gündeme getirmiştir (Arslan, 2012, 43).

1960 yılı öncesinde yaşamı düzenleyen sistemler daha çok din eksenli olduğundan, işletmelerde etik sorunlar genellikle dini açıdan inceleme konusu olmuştur. Dini liderler eşit ücret, işe ilişkin uygulamalar ve kapitalizmin etik konularında sorunlar ortaya koymaktadırlar. Her bir din, kendi etik kavramlarını sadece iş hayatına değil, politikaya, devlete, kişisel yaşama, aileye ve yaşamın bütün yönlerine de yansıtmıştır (Bektaş ve Köseoğlu, 2008, 149). Bu yıllarda, iş etiği daha çok dini temeller üzerinde gelişmiş ve ekonomi dâhil olmak üzere pek çok konuda dini kuralların etkisi görülmüştür.

İş etiğinin ikinci evresinin ise daha çok ABD'de şekillendiği görülmektedir. ABD'de iş etiği din, siyaset ve felsefeden bağımsız bir disiplin olarak gelişmiştir. 1920 – 1950 yıllarını kapsayan süreç içinde iş ve meslek etiği ilkelerinin belirlenmesi, ticaret faaliyetlerinde standartların geliştirilmesi, reklamların gerçeğe uygun olması, bankerler, sigortacılar ve avukatlarla ilgili sorunlar ele alınmıştır. Bu dönemde ortaya çıkan bir gelişme de, eskiden bireysel bir sorun olarak görülen iş etiğinin, artık firmanın iş etiği ya da ahlaki sorumluluğu olarak görülmeye başlamasıdır. Yine bu yıllarda, iş etiği konusunda ilk ampirik çalışmalar ABD'de yayınlanan reklamcılık konulu akademik dergilerde yer almıştır. Britanya'da kurulan Endüstriyel Yönetim Enstitüsü'nün faaliyete geçmesiyle birlikte iş etiği disiplini tamamen işletmecilik kapsamında görülmeye başlanmış, ilahiyat, felsefe ve iktisattan ayrılmıştır. Borden ve Hoper'in 1921'de Chicago'da yayınlanan 'Bankacılık ve İş Ahlakı' adlı eserleri ise bu alanda yapılan ilk teorik ve sistematik çalışma ve aynı

zamanda üniversitelerde okutulan ilk iş etiği kitabı olmuştur (Arslan, 2012, 44). 1960'lı yıllardan önce iş etiği konusu her ne kadar dinsel etki altında kalarak irdelenmiş olsa da, özellikle 1920'li yıllardan sonra iş etiği bağımsız bir konu olarak ele alınmıştır. Yapılan çalışmalar da etik sorunların rasyonel bir bakış açısıyla incelendiğinin göstergesi durumundadır.

2.5.2. 1960 –1980'li Yıllarda İş Etiği

1960'lı yıllarda, iş dünyasında önemli değişimler yaşanmıştır. Bu değişimler; şehir merkezlerinin kirlenmesi ve bozulması, nükleer atıklar gibi birçok ekolojik sorunu ortaya çıkarmıştır. Bununla birlikte söz konusu yıllarda tüketiciye verilen önem artmış ve tüketici haklarının savunulmaya başlandığı bir dönem olmuştur. 1962 yılında ABD'de Başkan John F. Kennedy tarafından koruma hakkı, bilgilendirme hakkı, seçme hakkı ve haberdar olma hakkı olmak üzere tüketici haklarını korumaya yönelik dört maddelik 'Tüketici Hakları Bildirisi' yayınlanmıştır (Halıcı, 2000, 23). Kennedy'den sonra başkan olarak Lyndon B. Johnson'un gelişiyle birlikte kapitalizm daha da yaygınlaşmıştır. Johnson, iş çevresine hitap etmiş ve hükümetin sorumluluğunun bir dereceye kadar ekonomik denge sağlamak olduğunu ileri sürmüştür. Bundan sonra da ekonominin dengesini bozabilecek her türlü faaliyet etik olmayan ve kanun dışı olarak nitelendirilmeye başlanmıştır (Kırel, 2000, 12). Genel itibariyle, 1960'larda iş etiğine olan bakış açısı, sanayileşmenin de etkisiyle birlikte çevreyle ilgili olan sorunlar ve tüketici haklarının ön planda tutulduğu ekonomiye ilişkin tutumları kapsamaktadır.

Bu yılların başında, işletmecilik alanında etiğe ilişkin konular beklenmedik bir hızla ilgi toplamaya başlamıştır. Bu dönemde lider olarak kabul edilen kuruluşlarda dahi güvenilir olmayan ürünlerin satılması; işletmelerin doğal çevre üzerindeki olumsuz etkileri; rüşvet mekanizmasının ulusal/uluslararası düzeyde yaygınlaşması ve iş dünyasında etiğin para ve güç ile eş değer görülmesi vb. gelişmeler iş etiğine olan ilginin artmasına neden olmuştur (Bolat ve Seymen, 2003: 5). Yaşanan olumsuz koşullar, etik konusunun eksikliğini daha fazla hissedilir hale getirmiş ve iş etiğine verilen önemi artırmıştır.

“1970’li yıllara gelindiğinde, işletmelerin etiği göz ardı ederek, sadece kar odaklı faaliyet göstermemeleri gerektiği görüşü ön plana çıkmış ve 1970’lerden günümüze, toplumun iş etiğinden beklentileri oldukça artmıştır” (Bolat ve Seymen, 2003:5). “Bu dönemde siyasi alanda patlayan ‘Watergate’ skandalı, etik konusunu daha da yoğun biçimde gündeme taşımıştır. İşletmeler ve yöneticiler için artık ‘sosyal kurum’, ‘ahlaklı firma’ görünümünün önemi net bir biçimde ortaya çıkmıştır” (Berkman ve Arslan, 2009: 49).

1977 yılında ise işletmelerin ahlaki teorileri oluşmaya başlamıştır. İşletmecilik okullarının neredeyse yarısına yakını iş etiği dersleri vermeye başlamış ve üniversitelerde iş etiği merkezleri açılmaya başlamıştır. Diğer taraftan, firmaların topluma karşı sorumlu olduğu ve bu sosyal sorumluluğun incelenmesi gerektiği öne sürülmüş, iş etiği savunucuları tarafından da bu durum temel prensip olarak görülmüştür. Ayrıca bu dönemde iş ve çalışma sosyolojisiyle ilgili kavramlar da iş etiği kapsamında ele alınmaya başlanmıştır. Örneğin; strateji, değerler, sistemler, yapı, kültür ve beceriler gibi kavramlar bu kapsamdadır (Arslan, 2012, 45-46). 1970’li yılların sonlarına doğru gelindiğinde iş etiği bilinci hem akademik çevrede hem de iş dünyasında daha da artış göstermiştir.

2.5.3. 1980 – 2000’li Yıllarda İş Etiği

1980’li yıllar devletin ekonomiye müdahaleden tamamen uzaklaştığı ve rekabetin öne çıktığı bir dönem olarak bilinmektedir. Özellikle küresel anlamda işletmeler arası birleşmelerin arttığı görülmektedir. Küreselleşme sonucunda, bir ülkede kabul edilen birtakım uygulamaların diğer ülkelerde ve kültürlerde kabul edilmesinin zor olacağı anlaşılmıştır. Bu da beraberinde, işletmeler arasında evrensel alanda bir etik anlayışa gidilmesi gerekliliğini öne çıkarmıştır (Halıcı, 2000, 24). 1980’lerde işletmelerin uluslararası düzeyde etkinliklerinin artması, ortak paydada buluşmalarını sağlayacak işlevlerin bulunmasını gerekli kılmıştır. Etik ilkeler de bu faaliyetleri düzenleyici ve kolaylaştırıcı niteliğe sahiptir.

İş etiği, işletme ve yönetim yazınında, 1980’li yıllarda önemi daha çok artan bir kavram haline gelmiştir. 1960 ve 1970’lerde bu konu, işletmelerin ‘sosyal

sorumluluğu' başlığı adı altında inceleme konusu olmuştur. 1980'li yıllarda ise özellikle ABD'deki çok sayıda büyük işletmede etik komiteleri, etik programları ve etik ilkeleri oluşturulmuş ve etik, üniversitelerin yüksek lisans programlarında ders olarak okutulmaya başlanmıştır (Bolat ve Seymen, 2003: 5). Bu dönemde iş etiği konusunda uluslararası organizasyonlar kurulmaya başlamış ve 1987 yılında, Hollanda'da kurulan 'Avrupa İş Ahlakı Örgütü' (EBEN, European Business Ethics Network) bunların en önemlisini oluşturmuştur. Bu kuruluşun Türkiye temsilciliğini ise Hacettepe Üniversitesi, İşletmecilik Meslek Etiği Uygulama ve Araştırma Merkezi üstlenmiştir (Arslan, 2012, 46). Bu yılların sonunda iş etiği başlı başına bir konu haline gelmiş, işletmelerin ve akademik çevrenin olabildiğince üzerinde durduğu bir kavram olmuştur.

1990'lı yıllarda, serbest ticaret ve açık rekabet artık sınırlı ticaret ve kontrollü rekabetin yerini almaktadır. İşletmeler rakipleriyle daha çok etkileşim halinde ve ev sahibi hükümetler çalışmalarını dışardan gelen yardımlarla devam ettirmektedirler. Hükümetler artık işletmelerin küresel stratejilerinin bütünleşmiş bir parçası konumuna gelmektedir. 1991 yılında ABD, 'Federal Sentencing Guidelines' adıyla, yasa dışı uygulamaları olan işletmeler için bir kılavuz kanunlaştırmıştır. İşletmeler bu kılavuz ile birlikte, yasaya uygunluk üzerinde yoğunlaşırken aynı zamanda iş görenlerinin daha dikkatli olmalarını sağlayacak etik ortamın oluşturulması hususunda çalışmalar yapmışlardır. Böylece işletmelerde, etik programlardan sorumlu iş etiği uzmanları görevlendirilmeye başlanmıştır (Köseoğlu ve Bektaş, 2007: 33).

1993'te ise Sovyetler Birliğinin ve sosyalist sistemin çöküşüyle birlikte pazar ekonomisi sosyalist devletin hala varlığını sürdürmekte olan Çin'e kadar girmiştir. Bununla birlikte artan iş hacmi ve dünya nüfusunun çevreyi gerçek anlamda tehdit etmeye başlaması iş etiğinin kapsamına, işletmelerin neden olduğu çevresel sorunları da eklemiştir. Küreselleşmenin bir sonucu olarak ortaya çıkan çokuluslu firmalarda, oluşan kültürel farklılıkların üstesinden gelme, ayrımcılık gibi konular iş etiği araştırmalarının konuları arasına girmiştir (Arslan, 2012, 46). 1990'lı yılların sonuna gelindiğinde, farklı kültürlerin bir araya gelmesi, giderek artmakta olan dünya nüfusunun çevreye olan etkisi ve küreselleşmeyle birlikte rakip firmalar arasındaki

etkileşim iş etiği konusunun evrensel düzeyde gündeme gelmesini sağlamış ve önemi artırmıştır.

2.5.4. 2000’li Yıllarda İş Etiği

İş etiği, 2000’lerden itibaren yönetim ile ilgili tüm söylemlerde yer almış, hatta baş aktör ve paradigma haline gelerek popüler literatürde zirveye oturmuştur. Gerek ulusal gerekse uluslararası piyasalarda rekabet avantajını sürdürebilmek adına etik kodu olmayan büyük şirket kalmamıştır. İş etiğinin, orta ve uzun dönemde şirketlerin marka değerini ve dolayısıyla piyasa değerini yükselttiği belirlenmiştir. Bununla birlikte ‘iyi etik iyi iş (good ethics is good business)’ söylemi işletmeler için adeta bir slogan haline gelmiştir. Ayrıca 2000’lerde iş etiği ile ilgili kuruluşlar da faaliyet göstermeye başlamıştır. Türkiye Etik Değerler Merkezi, Japon İş Etiği Araştırmaları Derneği, Latin Amerika İş Etiği Ağı/Branşı, Afrika İş Etiği Ağı, St. Petersburg İş Etiği Merkezi ve Çin İş Etiği Merkezi bu yaygınlaşmaya örnek olarak gösterilebilir (Berkman ve Arslan, 2009: 55-56). 2000’li yıllar, iş etiği için adeta dönüm noktası olmuştur. Artık tüm dünyada işletmeler sürdürülebilirliği ve rakiplerine karşı üstünlük sağlayabilmeleri amacıyla etik kavramına ayrıca önem vermeye başlamışlardır. İş etiği kavramı, işletmeler için bir standart haline gelme yolunda ilerlemektedir.

Günümüzde iş etiği, basit anlamda belirli durumlarda ne yapılması veya ne yapılmaması gereği üzerinde durmaktan çok, karar verme ve sorumluluk gibi kavramlar arasında sistematik ilişkiler kurmaktadır. Yöneticiler ve bu konuda çalışan araştırmacılar bireylere ve örgütlere etik kararlar verme konusunda yardımcı olabilecek sistematik rehberler geliştirmeye çalışmaktadırlar. Öte yandan, yaşanan skandallar nedeniyle iş etiği konusu işletmelerin ve kamuoyunun gündeminden düşmemektedir. Bireylerin bu konudaki hassasiyeti artmakta ve işletmelerde adımlarını bu doğrultuda atmak amacıyla çaba göstermektedirler (Köseoğlu ve Bektaş, 2007: 34).

2.6. İŞLETME ETİK PROGRAMLARI

Etik programlar, işletmelerin etik performanslarını belirleyen ve bu performansları artırmak amacı ile oluşturulan kurallar ve politikaları oluşturmaktadır. Sözü edilen etik kural ve politikalar, organizasyon kültürü ve değerlerini, işletmenin görev tanımlarını, etik kodları, yönetici direktiflerinin bulunduğu yazılı ve formel belgeleri kapsamaktadır (Boartright, 1998, 361). Etik programlar, işletmelerin kendilerine ait, işletme kültürünü yansıtır nitelikteki kuralları içerir.

Kurallar ve politikalar arasındaki entegrasyon ise bazı prosedür, oryantasyon, ödüllendirme ve cezalandırma gibi sistemlerle sağlanmalıdır. Prosedürlerin ve sistemlerin içerikleri işletmelerin özelliklerine göre farklılık arz etmektedir. Böylelikle işletmelerin etik programları kendilerine özgü olmaktadır. İşletmelerin etik programları genellikle etik kodları, etik eğitimleri, etik konularında çalışanlar ile iletişim, çalışanların davranışlarını raporlayan bir sistem ve yanlış davranışları araştıran ve düzelteren yöntemlerden oluşur (Ferrell, Fraedrich ve Ferrel, 2000: 12). İşletme etik programları birtakım metotlarla var olmaktadır. Bu metotları da her işletme kendi niteliğine göre belirler.

İşletmelerde etik programların geliştirilmesi birçok yönden fayda sağlamaktadır. Etik programlar, çalışanların etik davranışlarını azaltıcı niteliğe sahip olmakla birlikte, etik dışı davranışlardan kaynaklanan, işletme imajına ilişkin direkt ya da dolaylı kayıpların en aza indirgenmesini sağlamaktadır. Etik programlar, işletmeler ile paydaşları arasındaki ilişkileri güçlendirir, işletmelerin paydaşlarının güvenini kazanmasını ve işletmeye karşı toleranslı olunmasını sağlar. Ayrıca etik programlar, rekabet ortamında faaliyet gösteren, yeni teknolojik gelişmeleri, şirket birleşmeleri ve evlilikleri gibi gelişmelerden etkilenen yöneticilerin, söz konusu değişimlere uyum sağlamalarını kolaylaştırmaktadır (Çiftçioğlu, 2011, 108). İşletmelerde geliştirilen etik programların uzun dönemli olarak hem iç çevrede hem de dış çevrede işletmelere katkısı olur. Öncelikle etik dışı davranışların ve bu davranışlardan kaynaklanan sorunların minimum seviyeye inmesini sağlar. Dış çevre açısından bakıldığında ise, işletmelere, rakiplerine karşı büyük bir rekabet avantajı sağlamaktadır.

2.6.1. Etik Kodlar

Etik kodlar, firmaların sosyal sorunları ve etik ilkelere ilişkin resmi ifadeleridir; bu ifadeler firmaların desteklediği kuralları çalışanlara iletir. Etik kodlar, ilkelere dayalı ifadeler ve politikaya dayalı ifadeler olmak üzere iki çeşit ile var olma eğilimindedir. İkelere dayalı ifadeler şirket kültürünü etkilemek için tasarlanmıştır. Şirket sorumlulukları, ürünlerin niteliği ve çalışanların davranışları hakkında genel tutumları içerir ve temel değerleri belirler. İkelerin genel ifadesi, şirketlere dair adlandırılmış inançlardır. Örneğin; GTE firması 'Vision and Values', Johnson & Johnson 'The Credo' ve Hewlett – Packard ise 'The HP Way' şeklinde ifadeler kullanmışlardır. Politikaya dayalı ifadeler ise, genellikle etiğe uygun durumlarda kullanmak için prosedürleri ana hatlarıyla belirtirler. Bu durumlar, pazarlama uygulaması, çıkar çatışmaları, kanunlara uyma, özel bilgi ve fırsat eşitliğini kapsamaktadır. Örneğin; Boeing şirketi 'İş Etiği Kuralları', Chemical Bank 'Etik Kurallar', GTE 'İş Etiği Kuralları' ve 'Tekelcilik Karşısı ve Çıkar Çatışması Kuralları' ve Norton 'İş Etiğinde Norton Politikası' ifadelerini kullanmaktadır (Daft, 2000, 152).

İşletmelerde rutin faaliyetler ve örgüt politikaları, farklı etik tutumları ve farklı ahlaki değerleri olan bireyler tarafından yürütülmektedir. Bu sebeple, işletmelerin iş görenlerine etik standartlar ile görevleri arasında ilişki kurabilecekleri bir kılavuz sunmaları gerekmektedir. Buna bağlı olarak işletmelere ve çalışanlarına yol gösterici olarak kullanılan kılavuza işletmelerin etik kodları denmektedir (Çiftçioğlu, 2011, 109). İşletmelerdeki etik kodlar, organizasyon içerisinde farklı inançları, farklı kültürleri ve farklı değerleri olan bireyleri, bir amaç çerçevesinde birleştirici özelliğe sahiptir. Etik kodlar, bağlayıcı unsurlardır ve çalışma yaşamını kolaylaştırıcı etkiye sahiptir.

Etik kodlar her ne şekilde açıklanmış olursa olsun özünde iyi niyet ve yönelişleri yansıtan bu kodlar, etik olgusunu bir kavram olarak yansıtmaktadırlar. Etik kodların, uygulamaya yönelik beklentilerin açığa kavuşturulması ve bunun yanında işletmelerin, çalışanlarının bu ilkelere uyma gereğini belirtmesi olmak üzere iki önemli fonksiyonu bulunmaktadır. Belli konular arasında bir seçim yapılması gerektiği ve çıkar çatışmalarının yaşandığı durumlarda, bireyler bu değerleri benimsedikleri oranda, olayın etik yönünden yana ağırlıklarını koyacaklardır (Gürlek

ve Gürol, 1993: 196). Etik kodlar, hem iş görenlerin bu kuralları benimsemesi açısından hem de uygulama açısından önemlidir. İş görenler, herhangi bir durum karşısında, etik kodları içselleştirdiği oranda, etik yönden davranışlarını göstereceklerdir.

Etik kodlarla, etiğe ilişkin beklentileri artırmak, etiğe ilişkin konulardaki diyalogları yasallaştırmak, etik kararlar vermeyi teşvik etmek ve uygulamalar için yetkiyi kötüye kullanımın engellenmesi amaçlanmaktadır. Bazı kesimler, kodların birilerinin eylemlerini kısıtlamak için tasarlandığına inanmaktadırlar. Ancak, kodlar üyeleri ve gönüllüleri güvenli ve etkili kararlar vermek için özgürleştirmek ve güçlendirmek amacıyla oluşturulmuştur. Bu nedenle kodlar yüksek standartlı davranışlarla sonuçlanmaktadır (Köseoğlu ve Bektaş, 2007: 44). Etik kodlarla, işletmelerde yanlış davranış biçimlerinin önlenmesi amaçlanmaktadır. Bu sayede alınacak kararlarla yüksek verimli çıktılar elde edilecektir.

İşletmelerdeki kod ve standartlar farklılık gösterse de, etik kodların oluşturulmasında temelde şu ilkelerin benimsendiği görülmektedir: Önce insan, insan mutluluğunun (çalışanın, müşterinin ve toplumun bir bütün olarak mutluluğu) araç değil amaç olması, temelde dürüstlük ve yasalara bağlılık, özeleştirme, duygu ve değerlerin ortak kültürü, güven ve karşılıklı saygı, sürekli gelişim, demokratik katılım, tutarlılık, bütünsel bakış açısı, yaratıcılık ve uzmanlaşmayla sonuçlanan çıkar çatışmaları, ürüne ilişkin olarak güvenilirlik ve kalite ile işyeri hijyen koşulları ve güvenliğidir (Gürlek ve Gürol, 1993: 196-197).

Etik kodlar temel değerlerin tanımlanması ve uygulanması olmak üzere iki aşamada geliştirilir. Temel değerlerin oluşmasında ilk önce etik değerlerin yasa ve düzenlemelere uygun olup olmadığına bakılması gerekir. İkinci olarak başarılı hizmet sunmayı engelleyebilecek ve etik davranmaya engel olacak değerler gözden geçirilmelidir. Bununla beraber, SWOT analizine bakılarak güçlü yönlerin açığa çıkartılması ve zayıf yönlerin de ortadan kaldırılması amacıyla uygulanacak değerler belirlenmelidir. Uygulamada ise, öncelikle amacın açıkça belirlenmesi gerekir. Oluşturulduğu üst yönetim tarafından benimsenmeli ve uygulaması sorgusuzca desteklenmelidir. Hazırlanan program iş görenlere tanıtılmalı ve iş görenler katkıları ile bu sürecin içerisinde olmalıdırlar (Köseoğlu ve Bektaş, 2007: 49-50).

Aşağıdaki tabloda, işletmelerde etik kodların oluşturulmasında iyi ve kötü uygulama örnekleri gösterilmiştir.

Tablo 5: Etik Kodların Etkinliği

İyi Bir Uygulama	Kötü Bir Uygulama
Etik kodları temel etik değerlere dayandırma	Etik kodların yalnızca panolara asılması
Etik kodların tüm iş görenlere dağıtılması	İş görenlerin etik kodlara bağlılığını sağlayamama
Etik kodların geribildirimini aktaracak bir sistemin oluşturulması	Etik kodların yürütme işini tek bir departmana bırakma(Örneğin: İK)
Etik eğitimin işletme eğitim programlarına dâhil edilmesi	İş görenlerin etik kodlara ilişkin görüşlerini almama
Etik komitelerin etkin biçimde etik kodların denetimini yapabilmesi	Etik eğitimleri, eğitim programlarına, örgütsel gelişim sürecine katmamak
Yıllık raporlara, etik raporların da eklenmesi	Etik kodların güncellenmemesi
İş görenlerle iletişim kurularak, etik kodların geçerliliğinin sağlanması	Yalnızca etik kodlara uyulmasını arzu etme, denetlememe
Kodları değişimlere adapte etme, revizyona tabi tutma	Etik kodları yalnızca işletme içi doküman olarak görme
Yöneticilerin etik kodlara tam destek vermelerini sağlama	Çalışanların etik kodlara adaptasyonunu sağlayacak sistemler kurmama
Etik kodların işletme paydaşlarına ulaşmasını sağlama	İşletme yöneticilerinin etik anlamda iyi bir lider olmaması

Kaynak: www.ibe.org.uk/effective.html.

2.6.2. Etik Komiteler

Etik komiteler, işletmelerde etik ortamın oluşturulabilmesi ve etik ilke ve standartların uygulanmasını sağlamak amacıyla kurulmaktadır. Bu komiteler üst düzey yöneticiler ve çalışanların katılımıyla oluşturulmaktadır.

Etik komiteler genellikle ilke, kural ve standartların tanımlanmasında ve etik eğitim programlarının geliştirilmesinde önemli rol oynar. Bu komitelerin içinde bir de yürütme kurulu oluşturulur ve bu alt kurul, etik komitenin kararlarını izler, uygular ve etik programları koordine eder. Etik görevlileri etik savunucusu rolü ile bu süreçte doğabilecek sorunlarla ilgilenir, etik ihlallerini değerlendirir ve sonuca ulaştırır (Berkman ve Arslan, 2009: 103). “Etik komiteler, örgütsel politika ve faaliyetlerin etik boyutlarını tartışan birimlerdir. Etik ilkelerin yüksek standartlardaki örgüt politikalarına ve kararlarına dâhil edilmesi ve iş görenlere ve paydaşlara işletmenin etik ilkelere gösterdiği önemi vurgulama konusunda işletmelere yarar sağlamaktadırlar” (Frederick, Davis ve Past, 1988: 71). Etik komiteler, organizasyonlarda yürütülen faaliyetlerin ve alınan kararların, etik ile ilintili olan yönleriyle ilgilenir.

İşletmelerin birçoğunda etik komite üyeliği rotasyona tabi olur ve bununla birlikte tüm iş görenler etik konusunda bilgilendirilir. Etik komite, işletme içinde karşılaşılan etik olayları derleyerek bir deneyim birikimi, bir altyapı oluşturur. Bunun sonucunda benzer sorunlar baş gösterdiğinde rehberlik edecek bir emsale sahip olur. Örgütten örgüte etik komitelerin faaliyetleri ve görevleri farklılık gösterebilir. Temel işlevleri ise ahlaki politikaları incelemek ve günün koşullarına uygun bir hale getirmektir (Özgener, 2009, 144-145). Etik komite üyeliğinin, üst kademelerden alt kademelere tüm çalışanlar arasında yayılımı, etik konusundaki bilgi paylaşımının birikimli olarak ilerlemesini sağlar. Bu sayede de ortaya çıkabilecek herhangi bir sorun karşısında daha kolay çözüm yolları bulunabilir.

2.6.3. Etik Eğitim Programları

İşletmelerde etik eğitim, etik ilke ve değerler bilincinin oluşturulabilmesi açısından son derece önemlidir. İş görenlerin etik konusunda bilgilendirilmesi ve

çalışma yaşamlarında bu kuralları uygulayabilmeleri için örgütlerin etik eğitim programlarına hassasiyetle yer vermeleri gerekir.

Etik eğitim programlarının amacı, etik sorunlar ile karşılaşıldığında işletmelerin bu politikalarını iş görenlere göstermek ve bu politikaların günlük çalışma yaşamında alınan kararlara yansımaları sağlamaktır. Etik eğitim programları özellikle, etik programları desteklemesi ve iş görenlerin sebep – sonuç ilişkisi kurmalarını sağlama açısından oldukça etkili bir metottur (Çiftçioğlu, 2011, 116 – 117). Etik eğitimin bir diğer amacı ise, bireyin içinde bulunduğu toplumun norm ve kurallarının ötesinde akıl yürüterek ideal bir toplumun hangi tür ilkeler üstüne kurulabileceği sorunları ile ilgilenmektir. Ulaşılması istenen ilkeler, temel insan hakları ve insan onuruna yaraşır biçimde doğru ve adil davranmayı benimsetmek ve bireyleri etik üzerinde kendi kendine yargılama yapabilecek duruma getirmektir. ‘Gözlerimi kaparım, ödevimi yaparım’ anlayışı, bu açıdan bakıldığında etik bir tutum değildir. Ödev bilinci, toplum için yararlı ve gerekli bir şeydir, fakat bu ödevi körü körüne bir anlayışla yapmak doğru değildir (Aydın, 2016, 204). Etik eğitim programları ile ulaşılmak istenen nokta; bireylerin etik ilke ve standartlar doğrultusunda olaylara yaklaşımını ve karar vermelerini sağlamaktır. Temel ilkelerin benimsenmesi ve uygulamaya dönük olması, bunu yaparken de, bireylerin itaat yoluyla değil de tamamen etik ilkelerin bilincinde olarak davranışlar sergilemeleri amaçlanmaktadır.

Etik eğitimi iki düzeyde ele alınmaktadır. Bunlardan ilki, iş görenlere bir mesleğin bilgi ve becerilerinin yanında o mesleğin etik değerlerinin de kazandırıldığı hizmet öncesi eğitim programları; ikincisi ise, çalışan bireylere yöneten ve yönetilen olarak çalıştıkları iş yaşamı içinde icra ettikleri mesleğin etik değerlerinin kazandırıldığı hizmet içi eğitim programlarıdır (Aydın, 2016, 204). Hizmet öncesi eğitim programları daha genel ifade edilirken, hizmet içi eğitim programlarında örgütsel değerler ile birlikte etik ilkeler bir harmoni içerisinde verilmektedir.

Etik eğitimi bir günlük bir girişim olmamalıdır. Etik eğitimi, aşırı sıklıkla olmamak kaydıyla, belli bir süreklilik arz etmeli ve değişik kademelerdeki ve pozisyonlardaki çalışanlar için farklı programlar oluşturulmalıdır. Örneğin; işçiler ile büro personeli, uzmanlar ile yöneticiler, işe başlayanlar ile kıdemli olanlar farklı

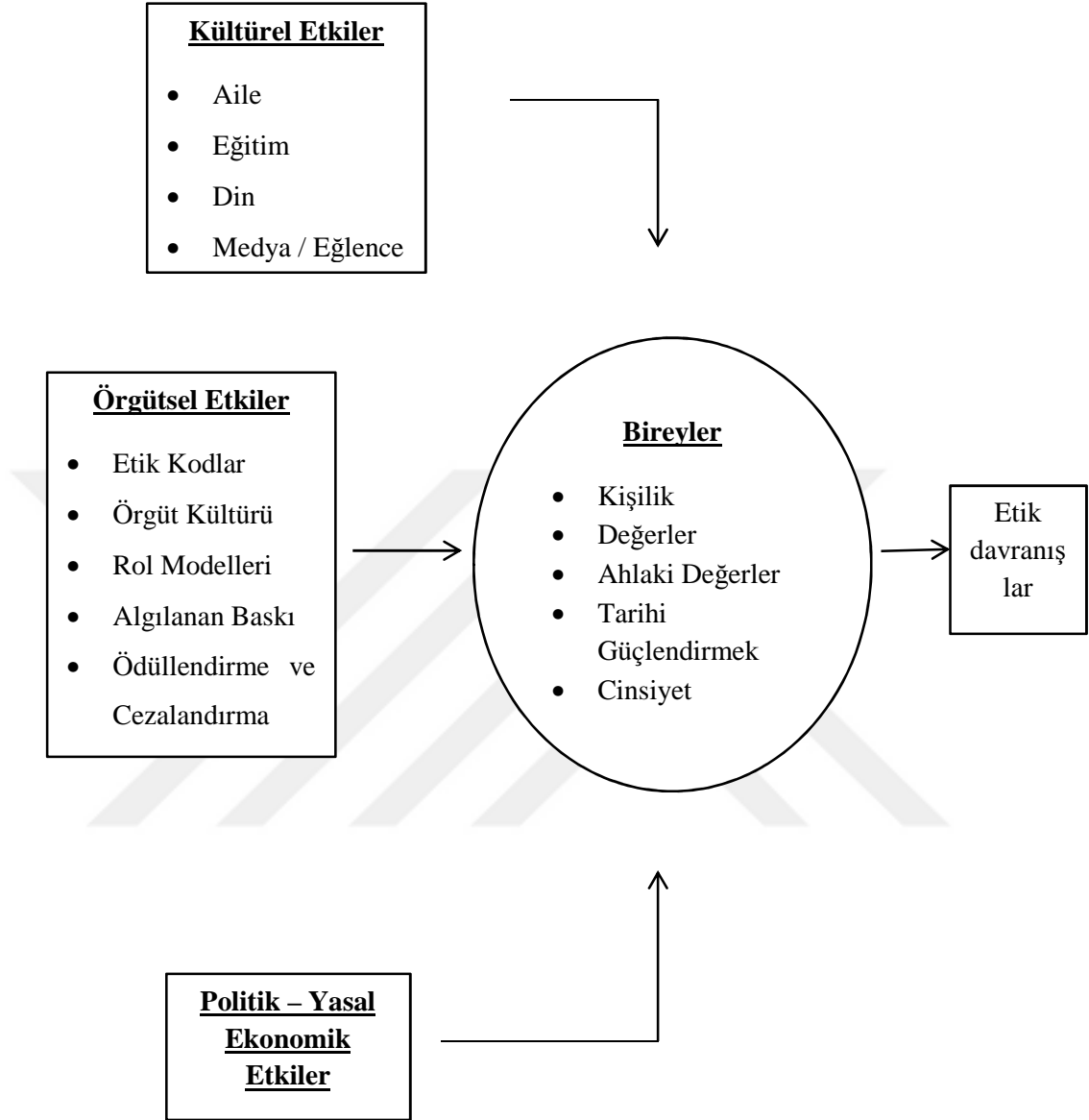
eğitim programlarına tabii tutulmalıdır. Orta ve üst düzey yöneticiler için ise, örnek olayların da tartışıldığı katılım yönü daha ağırlıklı olan programlar oluşturulmalıdır (Berkman ve Arslan, 2009: 106). Etik eğitimleri belirli periyotlarla devam etmeli ve çalışanların bulunduğu konuma göre eğitim programları hazırlanmalıdır.

2.7. İŞ HAYATINDA ETİK VE ETİK DIŞI DAVRANIŞLAR

2.7.1. İŞ Hayatında Etik Davranış Modeli

Örgütsel yaşamda bireysel davranışlar, çok yönlü faktör gruplarının tesiri altındadır. Bu faktörler çalışanları etkiler ve karar verme sürecinde iş görenlere yardımcı olur. Bireyler, biliŐsel gelişimi ve kontrol odaklarının gücüne göre bu faktörlerin etkisi altında kalır ve buna göre etik veya etik olmayan davranışlarda bulunurlar. Konuya bu açıdan bakıldığında, organizasyonlarda etik davranışın gelişim süreci, etik çalışma ve etik programlarının stratejik önemini artırdığını göstermektedir (Bahar, 2014, 72). Nasıl bireylerin etik karar vermelerini sağlayan değerler var ise, örgütlerde de karar verme sürecini etkileyen belli değerler mevcuttur. Örgütlerdeki ortak değerler sisteminin oluşmasında, etik davranışları belirleyebilecek birtakım faktörler bulunmaktadır. AŞağıdaki Şekilde ise bu faktörler gösterilmektedir:

Şekil 7: İşletmelerde Etik Davranış Modeli



Kaynak: Kreitner, R., Kinicki, A. (1997). Organizational Behavior. New York: Irwin Mc Graw

Hill. s. 79.

Yukarıdaki şekilde de görüldüğü gibi, kültürel, örgütsel, politik ve ekonomik olmak üzere, örgütlerde etik davranışlar mekanizmasını oluşturmaya yarayan ve bireylerin de etik kararlar verebilmesinde etkili olan birçok belirleyici unsur vardır.

2.7.2. İş Hayatında Etik Davranış İlkeleri

İş hayatında oluşturulmuş olan etik kurallar ve standartlar bazı taraflarca engelleyici unsurlar olarak kabul edilmektedir. Etik ilkelerin geliştirilmesini, başarıyı engelleyen bir mevzu olarak görmek doğru değildir. Etik kurallar ve standartlar iş görenlerin çalışma yaşamlarının geliştirilmesine ve iyileştirilmesine imkân sağlayan fırsatlardır. Etik ilkeler; birlik ve düzenin kurulmasını, işletmelerin verdikleri hizmetlerin kalitesinden emin olmalarını, iş görenlerin adil davranışlar sergilediklerinde çalışma yaşamlarını huzurlu bir şekilde geçirmelerini ve karşılıklı olarak dürüst davranışlarda bulunulduğunda bilgi paylaşımının gerçekleşmesini ve iş görenlerin birbirlerine karşı açık davranmalarını sağlayacaktır (İşgüden ve Çabuk, 2006: 66). Etik kurallar ve standartlar, çalışma yaşamının kalitesini artırıcı ve düzen sağlayıcı unsurlardır. Etik ilkelerin benimsendiği bir işletmede, çalışanların işletmeye karşı aidiyet duygusu artar ve yapılan işlerden daha fazla verim sağlanır.

Etik davranışlar, üst yönetimden başlayarak, örgütlerdeki tüm kademelere yayılarak sürdürülmelidir. İş yerlerinde etik ilkelerin varlığı, öncelikle üstlerin daha sonra astların etiğe ilişkin kararları benimsemesinden dolayıdır. Aynı zamanda çalışanlar iş yaşamındaki tutum ve davranışlarını topluma aktarmakta ve diğer bireylere iletilmesini sağlamaktadır. Bu sebeple üst yönetim, çalışanlarına pozitif ve örnek teşkil edecek davranışlar göstermek gibi bir mesuliyyete de sahiptir (Aydın, 2016, 54-55). İşletmelerde yöneticiler rol model görevini üstlenmektedir. Etik ilke ve standartlarının geliştirilmesinde de öncelikli iş yöneticilere düşmektedir. Yöneticiler bu kuralları içselleştirmeli ve daha sonra çalışanlarından etik davranış kalıplarını göstermelerini beklemelidir.

İş görenler, iş yaşamında benimsediği inanç ve tutumları topluma aktardıkları gibi, işe yeni başlayan çalışanlar da kendilerine ait tutum, davranış, değer ve yargılarını organizasyona taşırlar. Organizasyon içerisinde grupların etkileşimi ile birlikte bu tutum ve davranışlar değişebilir. İş görenler tarafından oluşturulan etik standartlar onların davranışlarında yol gösterici unsurlardır (Aydın, 2016, 59). Etik ilkeler işletme ile toplum arasında bir dolaşım halindedir. Bireyler iş hayatındaki tutum ve davranışlarını topluma yansıttığı gibi, kendi duygu, düşünce ve davranış kalıplarını da organizasyon kültürüne yansıtmaktadırlar.

Her işletmenin kendine ait etik kural ve standartları olsa da, genel kabul görmüş etik ilkeler aşağıdaki gibidir.

2.7.2.1.Dürüstlük ve Doğruluk

Etik davranış, bireylerin birbirlerine karşı samimi ve dürüst olması gerektiğini vurgular. Samimi ve dürüst olmayan idareciler, iş yaşamındaki güven duygusunun zedelenmesine sebep olur. Oysaki ilişkilerin esas unsuru güven temelli olmasıdır. Örgütlerde güç kazanımı için çalışmak etiğe aykırı bir durum değildir. Fakat bunun için dürüstlüğe uygun olmayacak şekilde davranmak, etik ilkelerin ihlali olarak algılanmaktadır (Lamberton ve Minor, 1995: 334). İşletmelerde etik açıdan en önemli faktör, güven duygusunun oluşturulmasıdır. Bu da ancak doğru ve dürüst davranışlarda bulunarak gerçekleşir.

Doğruluk, hakikatin temelidir. Bireylerin kendi algıları doğrultusunda, kendilerine fayda sağlayacak şekilde gerçekleri çarpıtması, daha sonra yapılacak davranışların da geçerliliğini yitirmesine neden olur (Aydın, 2016, 67). “Dürüstlük ise, etik davranmanın temel ilkelerinden biridir. Dürüstlük, açık sözlü, doğru söyleyen, candan, kötülük etmeyen ve yalan söylemeyen olarak tanımlanan bir kavramdır” (Kırel, 2000, 56). Doğruluk, gerçeği ifade ederken, dürüstlük, sözlere uymayı, verilen söze sadık kalma gibi eylemleri içerir.

Dürüstlük, doğruluğu içerir fakat ondan farklıdır. Doğruluk sözlerimizi gerçeğe uydurmak iken; dürüstlük, gerçeği sözlerimize uydurmak, yani sözümüze bağlı kalmak ve beklentileri karşılamaktır. Bir kişinin dürüst olduğunu ispat etmenin en güzel yöntemi, yanında olmayan birine karşı bağlılık göstermesidir (Aydın, 2016, 67).

2.7.2.2. Adalet ve Eşitlik

Adalet, Aristoteles’in ehemmiyetle üzerinde durduğu etik ilkelerden birisidir. Adalet, sadakat bağlamında tüm faziletlerin en üstünü olarak kabul edilmektedir. Eşitliğe önem veren bu ilke, kanunlara uymayı ve bireyler arasında yararın ve

zararın dağılımında doğru ne ise onun bulunmasını ifade eder (Kozak ve Güçlü, 2016, 61). Organizasyon yönünden düşünüldüğünde ise adalet; çalışanlara, kurallara uydukları ve sağladıkları katkı ölçüsünde paylarının verilmesi ve iş yaşamına ters düşecek bir davranış gösterirlerse, o ölçüde ceza almaları gibi denge unsurunu sağlayacak bir anlamı içermektedir (Sayılı ve Kızıldağ, 2007, 234). Adalet kavramı, adeta bir terazi niteliğindedir. Bireyler, topluma ve örgüte fayda sağladığında hak olarak bunun karşılığını alır, yasalara ve örgütteki davranış kurallarına uymadıklarında ise, ceza sistemi ile karşılaşır.

Adalet; “ temelinde eşit toplumsal koşullar ve olanaklar içinde tüm insanların özgürce ve çok yönlü gelişmesini, eşit hak ve sorumluluğun paylaşıldığı bir toplulukta bireylerin yaratıcı olarak iş görebilmesini, kişinin erdemlerinin toplumca ve toplumun tüm üyelerince güvence altına alınmış bulunmasını öngören ve dile getiren etik ve hukuk ilkesidir” (Aydın, 2016, 61). Adalet, hiçbir ayırım gözetmeden, bireylerin toplumda ve örgütlerde her koşulda eşit hak ve sorumluluklara sahip olmasını ifade eder.

Eşitlik kavramı ise; yararların, sıkıntıların, hizmetlerin dağıtılmasında uygulanacak sınırların belirlenmesini içerir. Eşitlik, adalet ve dürüstlük kavramları ile iç içe geçmiş bir kavramdır. Eşitlik, temel bireysel eşitlik, kısmi eşitlik ve blokların eşitliği olmak üzere üç açıdan ele alınmaktadır. Temel bireysel eşitlikte; eşit bireylerden oluşan tek bir sınıf vardır. Örneğin; toplumda tüm vatandaşların bir oy hakkı vardır. Kısmi eşitlik; her zaman işlevsel değildir. Çünkü toplumdaki bireyler aynı özelliklere sahip değildir. Örneğin; iş adamları ile çiftçiler ayrı vergiler öder. Son olarak blok eşitliği; gruplar arasındaki eşitliği ifade eder. Kadın – erkek, yaşlı – genç gibi sınıflar örnek olarak gösterilebilir (Bahar, 2014, 74).

2.7.2.3. Tarafsızlık

Tarafsızlık veya nesnellik, bireyleri olduğu gibi görme ve yanlı davranmamayı ifade etmektedir. Yöneticiler çalışanlarına karşı tarafsız davranmak zorundadır. Bilhassa siyasi açıdan farklılık gözetilmemelidir. Yöneticiler çalışanlarına karşı yanlı davrandığı takdirde çalışanlar tavır alabilir ve bu durum çalışanların güven konusunda hassasiyet yaşamalarına sebep olabilir (Aydın, 2016, 68). Tarafsızlık, objektif davranmayı gerektirir. Yöneticilerin bu konuda son derece

hassas olmaları gerekir çünkü bir yönetici yanlı davrandığı takdirde örgütte ciddi sorunlarla karşılaşması kuvvetle muhtemeldir.

2.7.2.4. Sözünde Durmak ve Sadakat

Sözünde durmak, kişinin vaatlerini yerine getirmesi demektir. Verilen sözleri tutma yükümlülüğü genelde kabul edilen yükümlülükler arasında en önemlisidir. İşletmelerde, çıkar gruplarına verilen sözler ve anlaşmalar performans beklentisi yaratır ve yükümlülükleri ortaya çıkarır. Mükellefiyetlerin yerine getirilmesi ve teknik ya da yasal konuların bahane edilmemesi gerekir (Halıcı, 2000, 102-103). Sözünde durmak, güven duygusu yaratmanın temelidir. İşletmeler verdikleri sözleri tuttuğunda, hem çalışanların bağlılığı artar hem de paydaşların işletmeye karşı olumlu tutumlar sergilemeleri sağlanır.

Sadakat, ilişkide olunanlara karşı sadık ve bağlı olma anlamına gelmektedir. Her örgüt üyelerinden sadakat bekler. Sadakat, kurumsal bir 'iyi' halindedir (Halıcı, 2000, 103). İş görenlerin örgüte sadakati, örgütsel bağlılık olarak adlandırılmaktadır. Örgütsel bağlılık; iş görenin uyum içinde çalışması, örgüt amaçları için çaba göstermesi, örgütten de emeğinin karşılığını aldığına inanması ve örgütün bir üyesi olarak kalma sorumluluğunu taşımasıdır (Kozak ve Güçlü, 2016: 60). Örgütsel bağlılık durumunda çalışanlar işletmeye karşı sorumluluklarının bilincinde olarak performanslarını gösterir ve iş doyumları da buna bağlı olarak yüksek olur.

2.7.2.5. İnsanları Umursama ve Saygılı Olma

İnsanları umursama, bireylere onurlu ve nazik bir şekilde davranma, başkalarına zarar vermeden kaçınma ve onlara yardım etme olarak ifade edilebilir. İşletmeler açısından bakıldığında, örgütlerin iş görenleri yapılan sözleşme sonucu bir amaç olarak kullanmaları bu kavramla ilgili güçlüğü ortaya koymaktadır. Bir işverene göre işçi, üretim sonucuna ulaştıran bir sonuçtur. Buna bağlı olarak, işveren ile işçi arasında kaçınılmaz bir değiş – tokuş olmaktadır ancak bu eşit bir ilişki değildir. İşverenin, işçiye göre daha fazla ağırlığının olduğu bir ilişkidir

(Halıcı, 2000, 103). İnsanları umursama, kişilere olumlu tutumlar beslemektir. Kişileri dinleme, bireylere yardımcı olma bu kavram içerisindedir. İşletmelerde ise yönetici ile çalışan arasındaki bu ilişki ortada bir hedef olduğu için, yönetici ile çalışan arasında bir denklik olmadığı için ve bazen de bir mecburiyet ilişkisi olduğu için zorluk yaratabilir.

Saygılı olma ise, insanların özel yaşamlarına, haklarına ve kişisel tercihlerine saygılı olmayı; anlayışlı, kibar ve teşvik edici olmayı, bireylerin kendi hayatlarıyla ilgili kararlarda ihtiyaç duydukları bilgiyi sağlamayı, bireylere karşı büyüklük taslamamayı ve başkalarını küçültücü davranışlarda bulunmamayı gerektirir (Kozak ve Güçlü, 2016: 63). Bireyler arasında tüm farklılıklara rağmen, hoşgörü gösterip uzlaşım sağlanması gerekir. Bunun da en iyi yolu empati yapmaktır. Kişi kendini karşısındakinin yerine koyduğunda onun duygu ve düşüncelerini daha iyi hisseder ve tercihlerine saygı duymaya başlar. Örgütlerde de bireylerin birbirlerini anlaması ve kolayca iletişim kurabilmeleri bu yöntemle sağlanabilir.

2.7.2.6. Sorumluluk ve Mükemmeliyetçi Olma

Sorumluluk, belirli bir görevin istenilen nitelik ve nicelikte yerine getirilmesidir. Temelinde yetkiyi kullanma ve mesleki ve etik ölçütlere uyma zorunluluğu vardır. Sorumluluk, etik ilkelerin başında gelir ve ‘sorumlu davranmak’ ahlaki bir yaşamın tüm ihtiyaçlarını karşılayacak bir ifadedir. Sorumluluk bireyin hem yaşamındaki kişisel rollerinde hem de örgüt içerisindeki yeri ve konumunda önemli bir boyuttur (Aydın, 2016, 68-69). Sorumluluk, kişinin kendi davranışlarının sonuçlarını üstlenmesidir. Organizasyonlarda ise, verilen iş ve görevleri eksiksiz yerine getirme, sorumluluğunun bilincinde olan bir iş gören tutumdur.

Mükemmeliyetçi olma, bir kişinin olabildiğince iyi olmak için çaba göstermesidir. Bunun içerisinde, çalışkan, azimli olma ve kendini işine adanmak vardır. Bireylerin aynı zamanda donanımlı olmaları da gerekir (Halıcı, 2000, 104). İşletmelerde mükemmeliyetin aranması, kalitenin sağlanmasına katkıda bulunan en önemli temel etik ilkedir. Üretilen mal ve hizmetlerde mükemmeliyeti sağlamak

için, yapılan işlerde standart ölçütlerin belirlenmesi ve bu ölçütlere uymak için çaba harcanması, işletmenin sıfır hatayla mal ve hizmetler üretmesini bunun sonucu olarak da müşteri memnuniyetine ulaşılmasını sağlar (Kozak ve Güçlü, 2016: 64). Mükemmeliyetin peşinde olmak, her işte başarıyı ve kusursuzluğu aramaktır. Buna da ancak en iyiyi isteyerek, azim ve gayret göstererek ve mücadeleci davranarak ulaşılır.

2.7.3. İş Hayatında Etik Dışı Davranışlar

İşletmelerde etik dışı davranış, genel etik ilkelere ve ahlaki değerlere aykırı davranmayı ifade eder. Günümüzde küreselleşmenin getirdiği rekabet ortamında işletmeler 'her yol mubahtır' anlayışıyla etik dışı davranışlarda bulunabilmektedir. Etik dışı davranışlar, her ne sebeple olursa olsun, işletmeye uzun vadede zarar verir. Örgütlerde çalışanların bağlılığını, motivasyonunu, performanslarını ve iş tatminini son derece olumsuz yönde etkiler.

Etik dışı davranışların kaynağı bireysel algılama yanlışlıkları ve toplumsal dejenerasyonun sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Örgütlerde çeşitli etik sorunlarla ve etik dışı davranışlarla karşılaşmaktadır. 1999 yılında Türkiye'de 160 yöneticinin katılımı ile yapılmış olan bir çalışmada çevre kirliliği, bilgi sızdırma ve rüşvetin ülkemiz açısından en önemli etik dışı davranışlar olduğu bulgusuna rastlanmıştır (Gül, 2006, 68 – 69).

Son yıllarda iş yaşamında etik ile ilgili konuların gittikçe önem kazanması, toplumun ve örgütlerin saygınlığı açısından etik denetimlerin zaruretini doğrular nitelikte olmuştur. Özellikle dünya çapında iş yapan örgütler, birlikte çalışacakları firmalardan etik ile ilgili güvence alma gereksinimi duymuşlardır. Bunun için ise ISO (International Standards Organization) dizisine ek olarak SA 8000 (Social Accountability 8000) standartları geliştirilmiştir. Bu standartlar Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Komisyonu, Uluslararası Çalışma Örgütü ve İnsan Hakları Bildirgesi kapsamında hazırlanmıştır. Social Accountability 8000 standartları; iş sağlığı ve güvenliği, ayrımcılık, ücretlendirme ve çalışma saatleri, çocuk işçi ve zorla çalıştırma gibi meselelere düzenleme getirmeyi içerir (Aşçıgil, 2001, 19).

İş etiği çerçevesinde, iş yaşamında yönetimdeki etik dışı davranışları aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür:

Ayrımcılık: Ayrımcılık, tüm iş süreci boyunca işe alımlarda, çalışma yaşamında ve işten ayrılışlarda bir kişiye sahip olduğu özelliklerinden dolayı farklı davranılması ve değerlendirilmesidir. Ayrımcılık konusunda en kapsamlı tanımı Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 1958 yılında 111 no'lu konvansiyon ile yapmıştır. Bu tanıma göre ayrımcılık; *“insanları işe alırken ya da çalıştırırken, ırklarından, cinsiyetlerinden, dinlerinden, politik görüşlerinden, ulusal kökenlerinden, sosyal orijinlerinden dolayı tercih etmek, farklı ya da dışlayıcı davranmak suretiyle fırsat eşitliğini zayıflatmak ya da tamamen ortadan kaldırmaktır”* (Filizöz, 2011, 228). Ayrımcılık genellikle iki türde ele alınmaktadır. İlki, açık ayrımcılıktır. Açık ayrımcılık cinsiyete veya ırka bağlı olarak oluşur. Örneğin; kadın ve erkek arasında yapılan ayrımcılık, bir kadının sırf kadın olduğu için çalıştırılmaması veya insanları renklerinden dolayı siyah – beyaz olarak ayırıp ötekileştirmek, açık ayrımcılığın göstergeleridir. İkincisi ise kurumsal ayrımcılıktır. Bu ayrımcılık türü de, organizasyonlarda azınlıkta bulunan kesimin diğer gruplarla aynı şekilde temsilinin olmaması nedeniyle ortaya çıkar. Örneğin; özrü bulunan kişilere iş olanağının sağlanabilmesi için yasalarla bu durumun güvence altına alınması kurumsal nitelikte ayrımcılığı hafifletici bir uygulamadır (Aydın, 2016, 85). Ayrımcılık, ön yargı ve bireylere adil bir şekilde davranmama ile ortaya çıkan bir kavramdır. Günümüzde ise, gelişmiş veya az gelişmiş olsun birçok işletmede bu davranış biçimine rastlamak mümkündür.

Kayıрма: Kayırma, *“çeşitli nedenlerden dolayı bazı kişilere karşı yakınlık hissi duyulması ve bu duyguyla hareket edilmesi şeklinde tanımlanabilir”* (Filizöz, 2011, 236). *“İşletmelerde yöneticiler, tinsel-duygusal nitelikteki geleneksel bağlılıkları ve yükümlülükleri nedeniyle yakın çevresine veya üzerinde nüfusu olan başkalarının etkisiyle birtakım kişilere yanlı davranabilir”* (Bahar, 2014, 80-81). Buna örnek olarak işe alımlarda veya profesyonel yaşamda yükselmeye tanıdık veya dostların ya da onlara referans olan kişilerin kayırılması gösterilebilir. Kayırma, iş yaşamında etik dışı davranış olarak sık sık karşılaşılan türlerden biridir.

Yolsuzluk: En genel ifadeyle yolsuzluk, bir çıkar karşılığında çalışanların yetkilerinin kanun dışı kullanımı olarak tanımlanabilir. Yolsuzluk ya da buradan

sağlanmak istenen amaç sadece maddi kazançları içermemektedir. Parasal olmayan özel nedenlere yönelik de olabilir. Yolsuzluk, kişisel ya da politik kazanç amacıyla devlet yetkisinin yasa dışı kullanımını, kişisel amaçlar için kurallara aykırı biçimde davranılmasını ve yetkinin kötüye kullanımını kapsamaktadır (Aydın, 2016, 88). Yolsuzluk kişisel çıkarların ön planda tutulduğu bir uygulamadır. Bireyler, maddi – manevi her türlü yasal olmayan işlemi gerçekleştirmektedir.

Yıldırma ve Korkutma: Yöneticilerin ya da aynı statüye sahip çalışanların yasal yetkilerinin haricinde kişi veya grupları etki altına almak için onlara etik dışı meydan okumaları olarak tanımlanmaktadır. Yöneticiler ve çalışanlar bu tür davranışlarla hem örgüt içi kuralları hem de toplumsal etik kuralları ihlal etmektedir (Gül, 2006, 70). Yıldırma ve korkutma, işletmelerde söz sahibi olan kesimlerin, diğerlerini sindirmeye çalışmasıdır. Bu tür davranışlara maruz kalan bireylerin örgütsel bağlılıkları azalır, bununla birlikte motivasyon ve performans kaybı ve verimlilik düzeyinde azalma görülür.

Bedensel ve Cinsel Taciz: Bedensel taciz, şiddetin bir ürünü olmakla birlikte en çok karşılaşılan bedensel taciz türü dayaktır. Cinsel taciz ise, çocuğa, gence, kadına laf atma, el, kol hareketi yapmakla başlayan ve ırza geçmeye kadar varan geniş bir yelpaze içinde yer almaktadır. Bedensel ve cinsel taciz daha çok özel yaşamında başarısız olan kişilerin kendisinden daha güçsüz kişiler ile karşılaştığında bir yansıtma ve baskılama mekanizması olarak uyguladıkları bir türdür (Bahar, 2016, 84). İş yerinde cinsel taciz, çalışanların iş verimini düşüren ve temel insan haklarına aykırı bir meseledir. Çoğunlukla iktidarı elinde tutanlar tarafından, daha zayıf ve aciz durumda olana karşı yapılan bir eylemdir. Aksi durumlar kolay bir şekilde ceza sistemiyle karşılaşılabileceği için nadirdir (Arslan, 2012, 216). Cinsel taciz tamamen insan haklarını ihlal edici bir durumdur. Bireylerin kişilik haklarını zedelemekle kalmaz, fiziksel ve ruhsal anlamda bireylere zarar verir ve yaşamlarının geri kalanında ciddi psikolojik sonuçlara sebep olur.

Rüşvet: Para, mal, hediye gibi birtakım maddesel çıkarlar karşılığında bunu sağlayan kişi ya da gruplara ayrıcalıklı bir çıkar sağlama olarak tanımlanabilir. Rüşvette karşılıklı bir etkileşim söz konusudur. Bir tarafta görevlilerin sağladıkları maddi çıkarlar söz konusu iken, diğer tarafta çıkarın sağlandığı kişi veya gruplara

ayrıcalıklı davranılarak çıkar sağlama söz konusudur (Berkman, 1997, 21). Pek çok yöneticiye belli sebeplerden dolayı hediyeler verilmesi, Türk geleneklerine ve Türk toplumuna göre sakıncası olmayan bir durumdur. Yöneticiler, yaşanılan toplumun geleneklerine ve kültürüne karşı elbette hassasiyet göstermelidir. Dünyanın birçok yerinde hediye alıp – vermek nispi bir davranıştır. Bu sebeple hediye ile rüşvet arasındaki ayrımı yapabilmek zordur (Aydın, 2016, 86). Hediye ve rüşvet arasında hassas bir denge mevcuttur. Bu nedenle, yöneticilerin bu konuda dikkatli davranmalarında yarar vardır.

Sömürü(İstismar): Sömürü, bireylerin ya da nesnelere çıkar sağlama amacına yönelik adaletsiz kullanımudur. Sömürünün çeşitli türleri vardır; sömürücü, sömürülen kişiyi zorlayabilir ya da aldatarak kullanabilir; sömürülen kişi yapılan eylemlere gönüllü olarak rıza gösterebilir; sömüren kişinin amacı, çıkar sağlamak ve kazancını güvenceye almaktır (Arneson, 1992, 350). Her ne şekilde olursa olsun bireyler kendi kişisel çıkarları uğruna başkalarının iyi niyetini istismar etmemelidir.

Bencillik: Yönetimde bencillik, yöneticinin başkalarının yararını düşünmeden; bazen onlara zarar vererek; davranışlarını yalnız kendi gereksinimlerini giderecek, kendine çıkar sağlayacak biçimde yönlendirmesidir (Aydın, 2016, 88). Bencillik kaynaklı bakış açısıyla düşünen bireyler kendi kazancının veya kaybının ne olacağı ile ilgilenir. Diğerlerinin ihtiyaçlarını görmezden gelir. Örgütsel çalışmalar paylaşmayı ve birlikte hareket etmeyi gerektirir. Örgüt hedeflerine en sağlıklı ulaşım yolu da budur (Gül, 2006, 70). Gittikçe karmaşık bir yapıya bürünen örgütlerde bireylerin bencilce davranışlar yerine paylaşımcı olmaları gerekir.

İhmal: Türk Ceza Kanunu'nun 230. Maddesine göre ihmal, hangi nedenle olursa olsun görevin savsaklanması ve geciktirilmesi veya üstler tarafından verilen emirlerin geçerli bir neden olmadan yapılmaması olarak tanımlanabilir. Her ne sebeple olursa olsun, görevlerin savsaklanması ve geciktirilmesi, yöneticinin görevini ihmal etmesi anlamını taşır. Görevi ihmal, hem iş etiğinin ciddi bir biçimde ihlali anlamına gelmekte hem de kanunen cezalandırılmayı gerektirmektedir (Aydın, 2016, 87). İşletmelerde verilen görevler, hem iş etiğinin bir gerekliliği olarak hem de işlerin yürütülmesinin kolaylığı açısından ifa edilmelidir.

İşkence (Eziyet): İşkence örgüt çalışanlarının kendi görüşü dışında hareket edenlere bireysel ya da grup halinde maddi veya manevi olarak yapılan aşırı eziyet anlamında kullanılmaktadır. Dünya Tıp Birliği Tokyo Bildirgesi'ne göre (1975) işkence, bir başka kişiden bilgi almak, itiraf ettirmek ya da başka bir amaçla, kasti, sistematik ya da kötü niyetli biçimde bir ya da daha fazla kişinin tek başına ya da herhangi bir yetkenin fiziksel ve psikolojik olarak acı vermesi şeklinde ifade edilmiştir (Köknel, 1996, 217-218). İş yaşamında bireylerin görüşlerine saygı duyulmalı ve buna göre hareket edilmelidir. Yöneticiler sadece kendi görüşlerinin doğruluğunu benimseyip, aynı görüşü paylaşmayan çalışanlara eziyet etmemelidir. Çünkü gösterilecek herhangi bir kötü tavır, bireylerin iş yaşamını etkileyebileceği gibi özel yaşamına da müdahale edecektir.

Yaranma – Dalkavukluk: Rahatsız edici ve sahtekârlık olmasına rağmen yöneticiye yaranma ve dalkavukluk yapmanın, başarı için ödenmesi gereken bir bedel olarak görülmesi yaygın bir davranış biçimidir. Çalışanlar ve çoğu zaman yöneticiler için iş yaşamında başarılı olmanın yolu, uyumlu ve geçimli olmaktan geçmektedir. Kendisine dalkavukluk yapılan yöneticinin, sahip olduğu güç konusunda sağlıklı bir bakış açısına sahip olması ve iş görenlerin bu tür davranışlarını teşvik edecek, pekiştirecek yaklaşımlardan kaçınması gerekmektedir (Lamberton ve Minor, 1995, 334). Yaranma ve dalkavukluk, iş yaşamında sıklıkla karşılaşılan bir etik dışı davranış türüdür. Bireyler kendi çıkarları doğrultusunda yöneticilerin gözüne girmek adına bu davranış türünü tercih edebilmektedir.

Şiddet – Baskı – Saldırganlık: Şiddet ve baskı, negatif anlamda duygusal açıdan dışavurum olarak tanımlanabilir. Şiddet ve baskı çaresizliğin bir ürünü olarak ortaya çıkan ve yapacak hiçbir şeyin kalmadığı inancı ve korkusuna kapılarak ortaya konan bir davranış şeklidir (Gül, 2006, 71). Saldırgan davranışlar, kaba kuvvet, beden gücünün kötüye kullanılması, yakan, yıkan, yok eden eylemler şiddetin kapsamındadır. İnsanda saldırgan davranışlar kalıplaşmış olup, kızgınlık ve öfke durumunu dışa yansıtan yüz ifadelerinden ya da bir sözcükten, doğayı, canlıyı yakan, yıkan, yok eden şiddet eylemlerine kadar yayılabilir (Köknel, 1996, 20). İş yaşamında şiddet ve baskı, bireylerin çıkar yolu bulamadığı durumlarda ortaya çıkar. Saldırgan davranışlar, fiziksel olabildiği gibi psikolojik olarak da meydana

gelebilmektedir. Bireylerin öfke kontrolünü sağlamaları ve bu tür davranışlardan uzak durmaları hem kendi yaşamları hem de örgütsel yaşamın sağlıklı işleyişi açısından gereklidir.

Hakaret ve Küfür: Sözlü taciz olarak değerlendirilebilecek olan hakaret ve küfür, sözel bir şiddet gösterisi olmakla birlikte, tüm şiddet gösterileri gibi, saldırganlık içermektedir. Başkalarına küfür veya hakaret ederek saldıran insanlar, onların kişiliğini küçültüp, örseleyerek kendi bencil kişiliklerini yücelttiklerine inanırlar (Aydın, 2016, 91).

Görev ve Yetkinin Kötüye Kullanımı: Bir makam adına elde edilmiş yetkiler yöneticiler tarafından kötüye kullanılmamalıdır. Organizasyon açısından yetkinin kötüye kullanımı, yetkinin, veriliş amacından başka bir amaç için kullanılmasıdır. Yetkisini kötüye kullanan bir yönetici, bu yetkiyle yapılacak işleri bir yana bırakarak, kendine ya da başkalarına çıkar sağlamak amacıyla örgüte zarar verdiği takdirde yetkisini kötüye kullanıyor demektir (Başaran, 1989, 104). Çalışanlar verilen görevi eksiksiz ve istenilen biçimde yerine getirmeli, yöneticiler de elde ettiği yetkiyi veriliş amacına uygun olarak kullanılmalıdır. Aksi takdirde, görev ve yetkinin kötüye kullanımı kaçınılmaz olacaktır.

Zimmet: Kamu görevlisinin para ya da mal niteliği taşıyan kamusal bir kaynağı, kanunlara aykırı olarak kişisel kullanımı için harcaması ya da kullanması olarak tanımlanabilir. Zimmetin bir yolsuzluk türü olmasına karşın rüşvetten farkı, bir takas süreci olmaması, ancak iş görenlerin kaynakları tek taraflı olarak kişisel kullanımına geçirmesidir (Aydın, 2016, 93).

Dogmatik Davranış: Dogmatiklik, daha önce doğru olan bir kavrama, zamanla doğruluğu ortadan kalksa bile bağlı kalmaktır. Dogmatik bir yönetici, mesleğinde kazandığı kavramlara ve inançlara zamanla ondan kopmayacak derecede bağlanabilmektedir (Başaran, 1991, 141). Örgütsel çalışmalar ise gelişmeyi ve değişimi yakalamayı gerektirir. Dogmatik yapı gelişmenin ve yenilenmenin karşısında bir engel olarak karşımıza çıkmakta ve örgütsel atılımlara darbe vurmaktadır. Aynı zamanda dogmatik davranışlar örgüt çalışanları arasında bölünmeleri de beraberinde getirerek örgütsel değişimlere yönelik direnişin

beslenmesine zemin hazırlayacaktır (Gül, 2006, 71). Bugünkü karmaşık örgüt yapısında dogmatiklik değişimlere kısıtlama getirdiğinden dolayı, kabul edilebilir bir davranış türü değildir. Örgütsel çalışmalar, yeniliklere ve değişimlere açık ve bunu destekler nitelikte olmalıdır.

Dedikodu: Genel olarak bireyler kendilerini eksik ve yetersiz hissettiği durumlarda başkalarının arkasından iş çevirerek kendi yetersizliklerini örtbas etmeye çalışırlar. Dedikodu, insanların doğru olmayan iletişim yöntemini seçerek yandaş yorumlar yapmasıdır. İş yaşamında dedikodu, çalışma ortamına büyük ölçüde zarar verir, çalışanların birbirine karşı saygısını ve güven duygusunu zedeler (Aydın, 2016, 93). Dedikodu, bireylerin birbirlerinin yüzü yerine, üçüncü bir kişiye birtakım sorunları ve olayları çarpıtarak kimi zamanda abartılı bir biçimde anlatılmasıdır. Bu durum bireyler arasında gerginliğe ve güven kaybına sebep olmakta buna bağlı olarak da bireylerin stresli bir ortamda çalışmalarına neden olmaktadır.

Yobazlık – Bağnazlık: Yobazlık ve bağnazlık, inanç ve düşünceleri konusunda tartışmaya yer vermeyen, tek doğru şeyin kendi doğrusu olduğuna inanan, kendi gibi düşünmeyenlere en ağır biçimde saldıran, hoşgörüsüz ve sevgisiz insanları nitelemektedir. Yöneticinin bağnaz tutumu iş görenlerin ve organizasyonların gelişimini ve yenileşmesini engeller (Aydın, 2016, 94). Yobazlık ve bağnazlık, bireylerin yaratıcılığını örseleyecek bir etik dışı davranış türüdür. Yeniliğe ve değişime açık olması gereken organizasyonlarda, bu tür tutumlar ilerlemeyi engeller.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ ETİĞİ KAVRAMI VE GİRESUN VE TRABZON İLLERİNDEKİ İŞLETMELERİN İŞ ETİĞİ YAKLAŞIMLARININ KARŞILAŞTIRILMASI

Çalışmanın ilk iki bölümünde etik ve iş etiği konuları kuramsal açıdan ele alınmıştır. Kuramsal açıdan ele alınan iş etiği konusu, bu bölümde uygulamalı olarak incelenmektedir. Bu amaçla Giresun ve Trabzon illerindeki özel işletme çalışanlarına, veri toplamı aracı olarak anket tekniği, bire bir görüşme yöntemine dayalı bir uygulama ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya konu olan Giresun ve Trabzon illerine ait tanıtıcı bilgiler, yapılan araştırmanın amacı ve önemi, araştırma bulguları ve verileri ve araştırmaya konu olan örnekleme ait demografik özellikler ile iş etiği arasındaki bağlam bu kapsamda incelenmiştir.

3.1. ARAŞTIRMAYA KONU OLAN GİRESUN VE TRABZON İLLERİNE AİT TANITICI BİLGİLER

3.1. Giresun İline Ait Tanıtıcı Bilgiler

Karadeniz Bölgesi'nin Doğu Karadeniz bölümünde yer alan Giresun şehri, Aksu ve Batlama Vadileri arasında denize doğru sokulan bir yarımada üzerinde kurulmuştur. Giresun, yeşille mavinin kucaklaştığı Karadeniz'in inci kentlerinden birisidir. İlin batısında, Ordu ilinin Mesudiye ve Gülyalı ilçeleri; güneybatısında, Sivas ilinin Gölova, Akıncılar, Suşehri ve Koyulhisar ilçeleri; doğusunda, Trabzon ilinin Beşikdüzü ve Şalpazarı ilçeleri ile Gümüşhane ilinin Kürtün, Torul ve Şiran ilçeleri; güneydoğusunda ise Erzincan ilinin Refahiye ilçesi yer almaktadır. İlin kuzeyinde ise Karadeniz bulunmaktadır. Toplam nüfus, 444.467'dir. İl merkezine ve ilçelerine bağlı toplam 8 belde, 550 köy, 194 mahalle bulunmaktadır.

Giresun ili kıydan Doğu Karadeniz Dağları'nın ildeki uzantılarına doğru yükseltinin arttığı, oldukça dağlık ve engebeli arazilerle kaplıdır. İlin kıyı kesimlerinde Karadeniz ikliminin özellikleri görülürken, iç kesimlere gidildikçe yarı kurak iklim özellikleri görülmektedir. Arazi koşulları, tarımdan sanayiye ulaşımdan ticarete Giresun ilinin bütün ekonomik yapısını etkilemekte, sosyal ve kültürel yaşantısında da derin izler bırakmaktadır.

Giresun ilinin temel geçim kaynakları tarıma dayalı olmakla birlikte, ilde fındık tarımı dışında ticari değer taşıyan tarımsal faaliyetler oldukça az olup daha çok ekstansif tarım metotları uygulanmaktadır. Güney ilçelerde hayvancılık faaliyetleri önem arz ederken kıyı kesimlerde pek fazla önem teşkil etmemektedir. Sanayi ise daha çok gıda, giyim, plastik, orman ürünleri, madeni eşya, maden, lastik, cam, elektrikli ve elektriksiz makineler ve demir dışı metal üretimine dayanmaktadır. İlde balıkçılık faaliyetleri de yaygındır.

Giresun ili barındırdığı çok sayıda doğal, tarihi, kültürel ve estetik turistik kaynaklarla dikkate değer bir turizm potansiyeli bulundurmaktadır. İlde başta yayla turizmi olmak üzere, dağ turizmi, kültür turizmi, mağara turizmi, kıyı turizmi, gastronomi turizmi gibi pek çok turistik aktivite geliştirilebilir (Bekdemir ve Sezer, 2016: 1-2). Giresun ilinin kültürel özelliklerini ise halk oyunları(Giresun karşılaması, horon, halay), el sanatları (peştamal, iğne oyaları), yöresel yemekler (hamsi böreği, fındıklı tel kadayıf) ve festivaller (Aksu Şenlikleri, Kümbet Yayla Şenlikleri) oluşturmaktadır.

3.1.1. Trabzon İline Ait Tanıtıcı Bilgiler

Karadeniz Bölgesi'nin Doğu Karadeniz bölümünde yer alan bir şehir olan Trabzon, Kafkasların ve İran transit yolunun başlangıcında yer almaktadır. Karadeniz sahili ile Zigana Dağları arasında bulunan bu il yüzölçümü bakımından az bir alan kaplar. Batısında Giresun'a bağlı Eynesil ilçesi, güneyinde Gümüşhane'ye bağlı Torul ilçesi ve Bayburt, doğusunda da Rize'ye bağlı İkizdere ve Kalkandere ilçeleri bulunmaktadır.

Karadeniz'e kıyısı olan diğer ülkelerin limanlarıyla bağlantısı bulunan Trabzon ili, tarihi ve doğa güzellikleri ile dört mevsim gezip görülebilecek bir turizm şehridir. Toplam nüfusu 783.709'dur. Nüfusun yaklaşık %54'lük kısmı şehir ve ilçe gibi merkezlerde yaşamakta iken, %46'sı ise, kırsal kesimlerde yani köylerde yaşamaktadır. Yerleşim yoğunluğu genellikle sahil kesimlerdedir. Deniz seviyesinden başlayarak güneye doğru artan yükseklik bölgede 3000 metreyi bulur. Yüksek kesimlerde genellikle dağları, tepeleri ve yaylaları bulunan bu il, bitki örtüsü açısından da son derece zengin olmakla birlikte 440'ı bölgeye has, Türkiye genelinde nadir olan 2500 bitki türünü bu coğrafyada barındırmaktadır. Senenin her ayı yağışlı olan Karadeniz ikliminin özelliklerini de taşımaktadır. Trabzon ilinin ilçeleri; Akçaabat, Beşikdüzü, Vakfikebir, Araklı, Arsin, Çaykara, Çarşıbaşı, Dernekpazarı, Düzköy, Hayrat, Maçka, Of, Köprübaşı, Sürmene, Şalpazarı, Tonya ve Yomra'dır.

Trabzon halkı adet, yaşam tarzı, gelenek ve görenek bakımından kendine ve yöreye özgü özellikler taşımaktadır. Trabzon'da çok çeşitli Türkmen boyları yaşamaktadır. Çepniler ise bölgede Şalpazarı ve Beşikdüzü ilçesinin Şalpazarı'na yakın köylerinde 29 kadar köyde yaşamakta olup en eski Türkmen geleneklerini hala sürdürmektedirler. Trabzon hem tarihi hem de gezilecek yerler olarak zengin bir kültüre sahiptir. Ayasofya Müzesi, Trabzon Kalesi ve Trabzon Müzesi tarihi yerleri oluştururken; Altındere Vadisi Milli Parkı, Uzungöl Tabiat Parkı ve Trabzon Tabiat Anıtları korunan alanlar içerisinde (<http://www.travelterminal.net/trabzon-gezi-rehberi>).

Bilinen tarihi geçmişi 4000 yıl öncesine dayanan bu il, konumu itibariyle tarihin bütün evrelerinde tüm dünyanın ilgisini çeken bir yer olmuştur. Trabzon, tarihi zenginlikleri, kendine özgü gelenek ve göreneklere, yemek ve folklor kültürü, kıyafet biçimi, el işçiliği sanatı ve tarım ürünleri ile zenginliğini koruyan ve gezilip görülmesi gereken bir il konumundadır.

3.2. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Araştırmanın temel amacı, Giresun ve Trabzon illerindeki özel sektör işletmelerinin çalışanlarının, iş yaşamında etik ve iş etiği algılarının analizinin

yapılması ve iş yaşamında etik kavramının çalışanlar açısından ne ifade ettiğinin saptanmasıdır. Bir diğer ifade ile çalışanlar için etik ilkelerin ne derece önemli olduğu sorusunun yanıtını bulmaktır.

Araştırmanın bir diğer amacı ise, çalışanların etik ve iş etiğine ilişkin tutum ve anlayışlarını özellikle işletmenin bulunduğu yeri dikkate alarak değerlendirmektir.

Örgütlerde etik davranışlar öncelikle yöneticilerin benimsediği tutumlarla başlar ve daha sonra astlara doğru bir yayılım gösterir. İşletmelerde karar alma mekanizmasını yöneticiler oluşturduğundan, alınan kararların etik veya etik olmaması yöneticinin elinde olacaktır. Yapılan bu araştırma, iş etiği anlayışının tespitini sağlarken aynı zamanda görüşme yapılan işletmelerdeki yönetici profiline de ortaya konmasını sağlayacaktır.

Son yıllarda iş yaşamında artmakta olan etik dışı davranışlar, işletme içi ahlaki değerlerin bozulması ve yozlaşma iş etiğinin önemini artırmış ve iş etiği konusunda çalışmalar yapılmasını gerekli kılmıştır. Bu doğrultuda da araştırmanın literatüre katkıda bulunması beklenmektedir.

3.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE KISITLARI

Bu araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket tekniği birebir görüşme sağlanarak yapılmıştır. Birebir görüşme ile yapılan bu çalışmada anket soruları işletme müdürlerine, iş yeri sahiplerine ve personele yöneltilmiştir. Anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, cinsiyet, yaş, eğitim durumu, meslek grubu, iş tecrübesi (çalışma alanı ve yıl olarak), işletmenin bulunduğu sektör, işletmeye ait çalışan sayısı, medeni durum, çocuk sayısı, yaşanılan yer ve ortalama aylık gelir gibi yöneticilerle ilgili demografik bilgilerin elde edilmesi amaçlanmıştır. Araştırma kapsamında sürekli değişken olarak yer alan yaş, iş tecrübesi (yıl), çalışan sayısı ve ortalama aylık gelir ile ilgili ölçütleri katılımcılar doğrudan kendileri ifade etmiştir. Katılımcılara herhangi bir grup veya yaş aralığı sunulmamıştır. Analizlerin kolay sürdürülebilirliği adına bulgular kısmında bu ölçütler belirli gruplar oluşturularak değerlendirilmiştir. İkinci bölümde, iş etiği ve etik davranışlarla ilgili ifadeler yer verilerek yöneticilerin bu konulardaki düşüncelerine 41 soru ile cevap

aranmıştır. Anketin son bölümünde ise açık uçlu olmak üzere 3 soru anket yapılan kişilere direkt olarak yöneltilmiş ve bu sorulara yanıt aranmıştır. Yapılan çalışmadan daha sağlıklı sonuçlar almak ve anket yöneltilen kişileri yönlendirmemek adına ilk önce açık uçlu sorular ile ankete başlanmış olup daha sonra ise anket formu bireylere dağıtılmıştır.

Anketteki ölçeklerin oluşturulması için geniş bir literatür incelemesi yapılmış ve bu konu hakkında çalışılmış olan kaynaklar incelenmiştir. İncelemeler sonucunda, ikinci bölümdeki anket formu “İş Etiğine Yönelik Tutumlar Ölçeği” (ATBEQ – Attitude Towards Business Ethics Questionnaire) sorularından faydalanılarak oluşturulmuştur. Bu anket formu ilk olarak Neumann ve Reichel (1979) tarafından geliştirilmiştir. Anket formu ile yöneticilerin etik ve iş etiğine yönelik tutum ve görüşleri alınmaya çalışılmıştır. 41 sorudan oluşan bu anket formunda 5’li Likert ölçeği kullanılmış olup, her bir soru için anket yöneltilen kişilerden, kesinlikle katılmıyorum (1), katılmıyorum (2), kararsızım (3), katılıyorum (4), kesinlikle katılıyorum (5) şeklinde bir derecelendirme ile yanıt aranmıştır.

Araştırmanın bir kısıtı, zaman ve maliyet gibi esaslar göz önünde bulundurularak araştırmanın Giresun ve Trabzon illerinde yapılmış olmasıdır. Diğer bir kısıt ise, araştırmanın özel sektör işletmelerini kapsamakta olup kamu sektörünü içermemesidir.

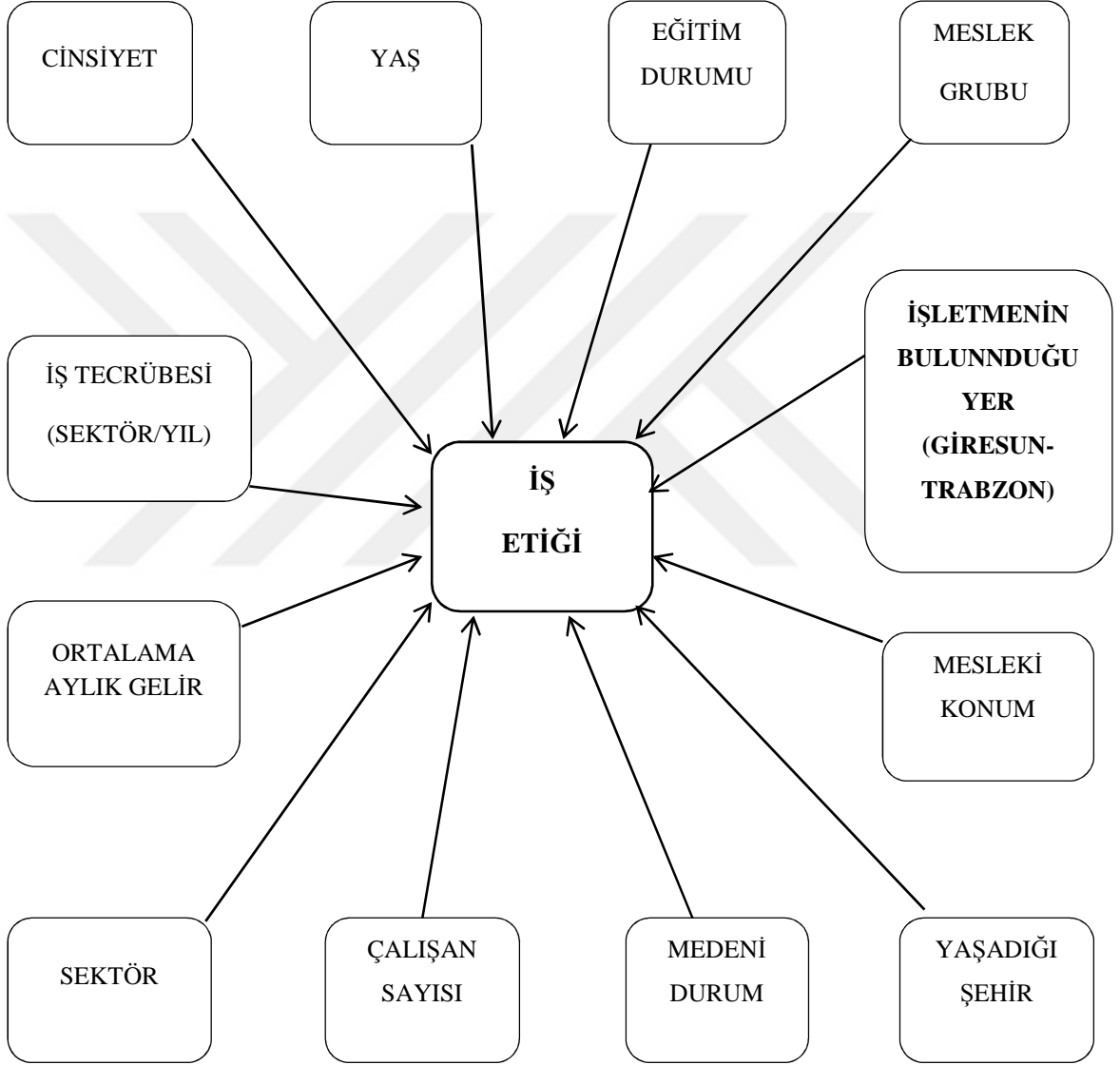
3.4. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ

Araştırma evreni, Giresun Organize Sanayi Bölgesi işletmeleri ve Giresun ilindeki özel sektör işletmeleri ile Trabzon-Arsin Organize Sanayi Bölgesi işletmeleri ve Trabzon ilindeki özel sektör işletmelerinden oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise, Giresun’da 50 ve Trabzon’da 50 olmak üzere toplam 100 özel sektör işletmesi oluşturmaktadır.

3.5. ARAŞTIRMANIN MODELİ

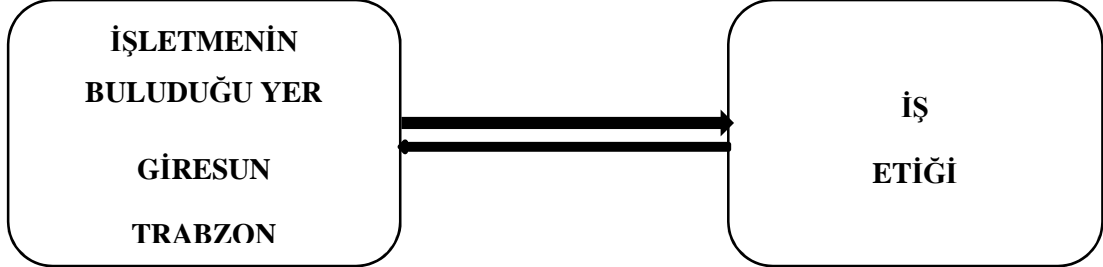
Araştırma modeli Şekil 8’de gösterilmiştir.

Şekil 8: Araştırma Modeli



Araştırma kapsamında modelimiz, demografik bilgilerin (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, meslek grubu, iş tecrübesi – çalışma alanı/yıl, işletmenin bulunduğu sektör, çalışan sayısı, medeni durum, çocuk sayısı, katılımcıların yaşadığı şehir, ortalama

aylık gelir, işletmenin kuruluş yeri ve mesleki konum) etkisi ile iş etiği arasındaki ilişkiyi ölçmeye yöneliktir.



Şekil 9: İşletmenin Bulunduğu Yer İle İş Etiği İlişkisi

Bu modele uygun olarak, katılımcıların iş etiğine yönelik tutum ve davranışları, özellikle işletmenin bulunduğu yer baz alınarak değerlendirilmiştir.

3.6. İSTATİSTİKSEL YÖNTEM VE ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Araştırmanın sonunda elde edilen veriler, elektronik ortama aktarılarak SPSS 22.0 istatistik paket programı ile analiz edilmiştir. Analizler 0,05 anlamlılık düzeyinde gerçekleştirilmiştir. Anketteki 41 soruya uygulanan güvenilirlik testi sonucunda Cronbach α değeri 0,864 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç, anketin güvenilir olduğunu göstermektedir. Elde edilen bulgular ise, frekans dağılımı, faktör analizi ve Mann – Whitney U testi ile değerlendirilmiştir. Araştırmanın amacı doğrultusunda test edilecek hipotezler Tablo 6. 'da gösterilmiştir.

Tablo 6: Araştırmanın Hipotezleri

H1	Etik konusundaki yaklaşım işletmenin bulunduğu şehre göre değişir.
H _{1a}	Çalışanlara karşı olan etik yaklaşım işletmenin bulunduğu şehir ile ilişkilidir.
H _{1b}	Değerlere saygı konusundaki etik yaklaşım işletmenin bulunduğu şehre göre değişir.
H _{1c}	Etik ve kazanımlar ile işletmenin bulunduğu şehir arasında istatistiksel olarak anlamlı bir bağ vardır.
H _{1d}	Etik – öğreti yaklaşımı işletmenin bulunduğu şehir ile ilişkilidir.
H _{1e}	İş etiği tanımının içeriği işletmenin bulunduğu şehre göre değişir.
H2	Etik konusundaki yaklaşım cinsiyete göre farklılık gösterir.
H _{2a}	Çalışanlara karşı olan etik yaklaşım ile katılımcıların kadın ve erkek olması arasında fark vardır.
H _{2b}	Değerlere saygı konusundaki etik yaklaşım ile kadın ve erkekler arasında fark vardır.
H _{2c}	Etik ve kazanımlar konusundaki etik yaklaşım ile katılımcıların kadın ve erkek olması arasında fark vardır
H _{2d}	Etik – öğreti yaklaşımı ile kadın ve erkekler arasında fark vardır.
H _{2e}	İş etiği tanımının içeriği ile kadın ve erkekler arasında fark vardır.
H3	Etik konusundaki yaklaşım eğitim düzeyine göre değişir.
H _{3a}	Çalışanlara karşı olan etik yaklaşım ile eğitim düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir bağ vardır.
H _{3b}	Değerlere saygı konusundaki etik yaklaşım eğitim düzeyi ile ilişkilidir.
H _{3c}	Etik ve kazanımlar konusundaki yaklaşım katılımcıların eğitim düzeyine göre farklılaşacaktır.
H _{3d}	Etik – öğreti yaklaşımı eğitim düzeyi ile ilişkilidir.
H _{3e}	İş etiği tanımının içeriği ile eğitim düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

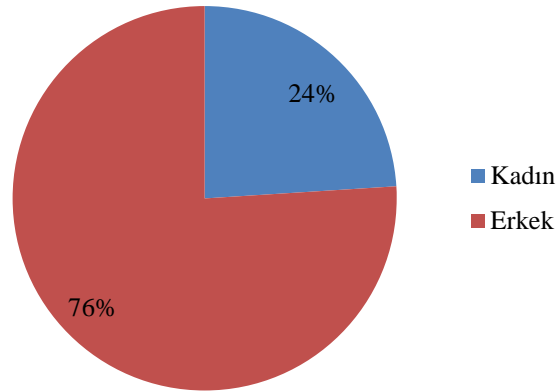
3.7. BULGULAR VE YORUMLAR

3.7.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Bu bölümde ankete katılan kişilerin cinsiyet, yaş, eğitim durumu, meslek grubu, iş tecrübesi (çalışma alanı ve yıl olarak), işletmenin bulunduğu sektör, çalışan sayısı, medeni durum, çocuk sayısı, katılımcıların yaşadığı şehir, ortalama aylık gelir, işletmenin bulunduğu şehir ve mesleki konum gibi demografik özellikler frekans analizi ile ölçülmüştür. Demografik özelliklere göre yapılan analizler aşağıda tablolarla ve grafiklerle gösterilmiştir.

Tablo 7: Cinsiyete Göre Frekans Dağılımı

Cinsiyet	Frekans	Oran (%)
Kadın	24	24,0
Erkek	76	76,0
Toplam	100	100,0

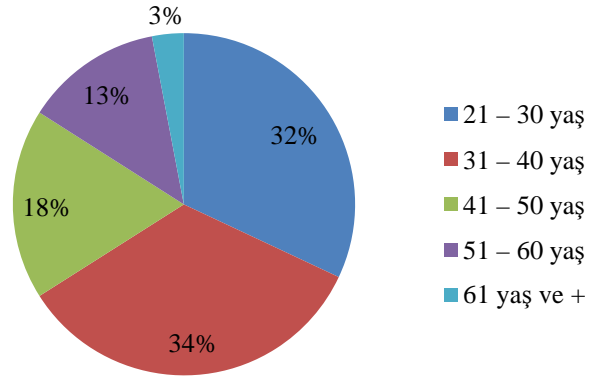


Grafik 1: Cinsiyete Göre Dağılım

Araştırma kapsamında ankete katılanların cinsiyetlere göre dağılımları incelendiğinde, katılımcıların çoğunluğunu %76,0'lık oranla erkekler oluşturmaktadır. Kadın katılımcıların oranı ise %24,0'dür. Tablodan da anlaşılacağı üzere, erkeklerin yoğun olduğu bir araştırma söz konusudur.

Tablo 8: Katılımcıların Yaşlarına Göre Frekans Dağılımı

Yaş Dağılımı	Frekans	Oran(%)
21 – 30 yaş	32	32,0
31 – 40 yaş	34	34,0
41 – 50 yaş	18	18,0
51 – 60 yaş	13	13,0
61 yaş ve +	3	3,0
Toplam	100	100

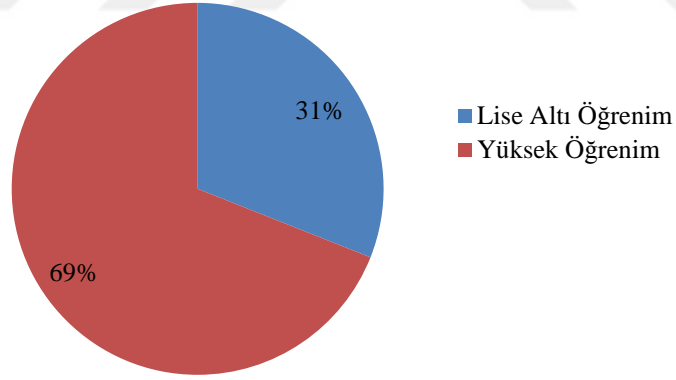


Grafik 2: Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılım

Araştırma kapsamında katılımcıların büyük çoğunluğunu %34'lük bir oran ile 31 – 40 yaş grubu oluşturmaktadır. Diğer grupların ise, %32'si 21 – 30 yaş grubunu, %18'i 41 – 50 yaş grubunu, %13'ü 51 – 60 yaş grubunu ve son olarak %3'ü ise 61 yaş ve üzerini temsil etmektedir. Tablodan da anlaşılacağı üzere araştırma kapsamında genç ve orta yaş grubunun önemli bir yeri vardır.

Tablo 9: Eğitim Düzeyine Göre Frekans Dağılımı

Eğitim Düzeyi	Frekans	Oran(%)
Lise Altı Öğrenim	31	31,0
Yüksek Öğrenim	69	69,0

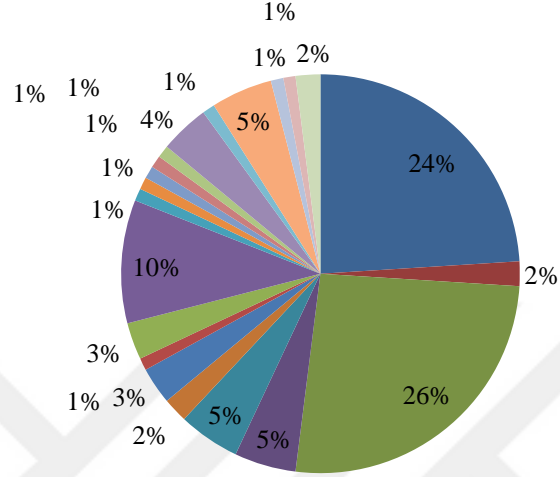


Grafik 3: Eğitim Düzeyine Göre Dağılım

Araştırma kapsamında örneklemimizi oluşturan katılımcıların eğitim düzeyi incelendiğinde, katılımcıların %69'u yükseköğrenim grubunu, %31'i ise lise altı öğrenim grubunu temsil etmektedir.

Tablo 10: Meslek Grubuna Göre Frekans Dağılımı

Meslek Grubu	Frekans	Oran (%)
Mühendis	24	24,0
İş Adamı	2	2,0
İşletmeci	26	26,0
Kuyumcu	5	5,0
Eczacı	5	5,0
Asansörcü	2	2,0
Optisyen	3	3,0
Doktor	1	1,0
Öğretmen	3	1,0
Muhasebeci	10	10,0
K. Temizlemeci	1	1,0
İç Mimar	1	1,0
Mutfak Şefi	1	1,0
Mobilyacı	1	1,0
Kuaför	1	1,0
E. Teknikeri	4	4,0
Sigortacı	1	1,0
S. Danışmanı	5	5,0
Grafiker	1	1,0
Otomotiv	1	1,0
Mali Müşavir	2	1,0
Toplam	100	100



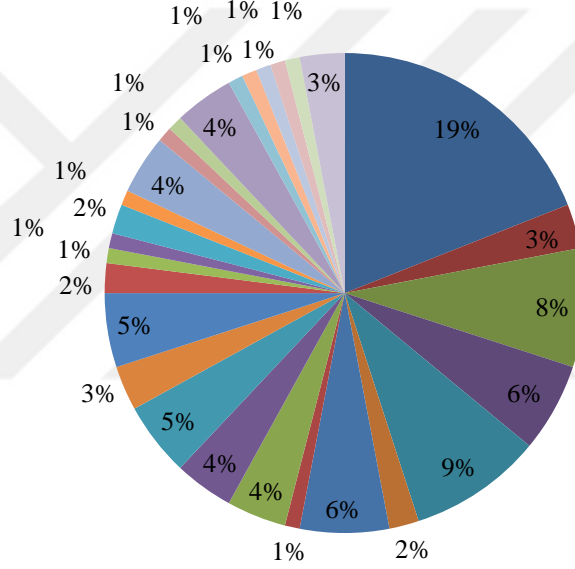
Grafik 4: Meslek Grubuna Göre Dağılım

Araştırma kapsamında 21 adet meslek grubu ortaya çıkmıştır. %26'lık bir oranla en büyük payı işletmeci grubu oluşturmaktadır. Örneklemimizi oluşturan diğer meslek grupları ise sırasıyla; %24 ile mühendisler, %10 ile muhasebeciler, %5 ile kuyumcu, eczacı ve satış danışmanlarıdır. Kalan meslek grupları ise daha küçük yüzdelerle katılım göstermiştir. Bu meslek gruplarının da; %4'ü eczane teknikeri, %3'ü optisyen ve öğretmen, %2'si iş adamı, mali müşavir ve asansörcüdür. Kalan %1'lik payları ise; doktor, kuru temizlemeci, iç mimar, mutfak şefi, mobilyacı, kuaför, sigortacı, otomotiv ve grafiker meslek grupları oluşturmaktadır.

Tablo 11: İş Tecrübesine (Çalışma Alanı) Göre Frekans Dağılımı

İş Tecrübesi (Çalışma Alanı)	Frekans	Oran(%)
Gıda	19	19,0
Turizm	3	3,0
Mobilya	8	8,0
Kuyumculuk	6	6,0
Eczane	9	9,0
Ayakkabı-Çanta	2	2,0
Doğalgaz	6	6,0
Savunma Sanayi	1	1,0
Asansör	4	4,0
Optik	4	4,0
Kırtasiye	5	5,0
Giyim	3	3,0
Elektronik	5	5,0
Telefon	2	2,0
K. Temizleme	1	1,0
M. Eşyaları	1	1,0
Ç. Organizasyon	2	2,0
Yurt	1	1,0
İmalat	4	4,0
Matbaa	1	1,0
Kuaför	1	1,0
İnşaat	4	4,0
Market	1	1,0
Sigorta	1	1,0
Reklam	1	1,0
Otomotiv	1	1,0
Saat	1	1,0
Muhasebe	3	3,0

Toplam	100	100,0
--------	-----	-------



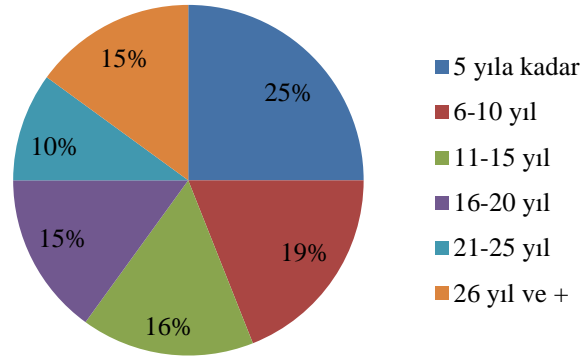
Grafik 5: İş Tecrübesi (Çalışma Alanına) Göre Dağılım

Araştırma sonuçlarına göre, iş tecrübesi kapsamında 28 adet çalışma alanı mevcuttur. Bu alanların %19'u ile gıda sektörü başı çekmektedir. Diğer çalışma alanları ise; %9'luk bir oran ile eczane, %8 ile mobilya, %6'lık bir oran ile de kuyumculuk sektörüdür. Kalan sektörler ise küçük bir pay almaktadır. Bu sektörlerin %5'i kırtasiye ve elektronik; %4'ü asansör, optik, imalat ve inşaat; %3'ü turizm, giyim ve muhasebe; %2'lik kısmı ise ayakkabı – çanta, telefon ve çiçek – organizasyon alanlarıdır. Son olarak %1'lik pay alan sektörler ise; savunma sanayi,

kuru temizleme, mutfak eşyaları, yurt, matbaa, kuaför, market sigorta, reklam, otomotiv ve saattir.

Tablo 12: İş Tecrübesine (Yıl) Göre Frekans Dağılımı

İş Tecrübesi (Yıl)	Frekans	Oran(%)
5 yıla kadar	25	25,0
6-10	19	19,0
11-15	16	16,0
16-20	15	15,0
21-25	10	10,0
26 +	15	15,0
Toplam	100	100,0

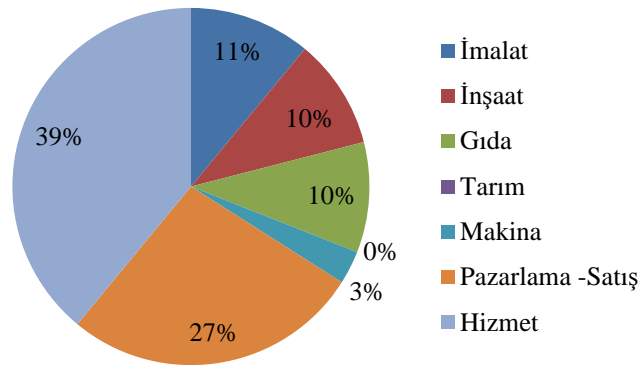


Grafik 6: İş Tecrübesine Göre (Yıl) Dağılım

Araştırma kapsamında iş tecrübesi yıllara göre incelendiğinde %25 ile 5 yıla kadar çalışanların çoğunlukta olduğu görülmektedir. Toplam çalışma yılı 6 – 10 yıl olanlar %19'u, 11 – 15 yıl olanlar %16'yı, 16 – 20 yıl olanlar %15'i 21 – 25 yıl olanlar %10'u oluşturmaktadır. Çalışma yılı 26 yıl ve üzeri olanların oranı ise %15'tir. Genel olarak iş tecrübesi 1 ile 10 yıl aralığında yoğunluk kazanmıştır.

Tablo 13: İşletmenin Bulunduğu Sektöre Göre Frekans Dağılımı

Sektör	Frekans	Oran (%)
İmalat	11	11,0
İnşaat	10	10,0
Gıda	10	10,0
Tarım	0	0,0
Makina	3	3,0
Pazarlama -Satış	27	27,0
Hizmet	39	39,0
Toplam	100	100

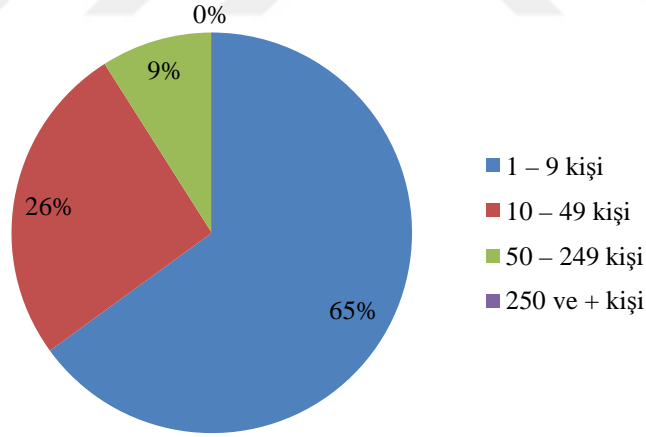


Grafik 7: İşletmenin Bulunduğu Sektöre Göre Dağılım

Araştırma kapsamında sektörler baz alındığında %39 ile en büyük payı hizmet sektörü almaktadır. Diğer sektörlerin ise %27'si pazarlama – satış, %11'i imalat, %10'u inşaat ve gıda son olarak ise %3'ü makinadır. Araştırma bulgularına baktığımızda örneklemimizi oluşturan işletmelerin tarım sektöründe bulunmadığı görülmektedir.

Tablo 14: İşletmelerde Çalışan Kişi Sayısına Göre Frekans Dağılımı

Çalışan Sayısı	Frekans	Oran(%)
1 – 9 kişi	65	65,0
10 – 49 kişi	26	26,0
50 – 249 kişi	9	9,0
250 ve + kişi	0	0,0
Toplam	100	100



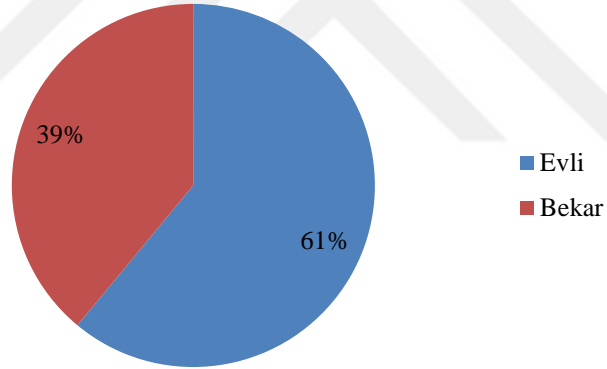
Grafik 8: İşletmelerde Çalışan Kişi Sayısına Göre Dağılım

Araştırma kapsamında, çalışan sayısı incelendiğinde 1 – 9 aralığında olan işletmeler %65 ile en büyük payı oluşturmaktadır. Toplam çalışan sayısı 10 – 49 aralığında olan işletmelerin oranı %26, 50 – 249 aralığında olan işletmelerin oranı ise

%9'dur. Toplam çalışan sayısı 250 ve üzeri olan işletme ise örnekleminizde bulunmamaktadır. Bu duruma göre, araştırma örnekleminin büyük oranını mikro ölçekli işletmeler oluştururken, büyük ölçekli işletme bulunmamaktadır.

Tablo 15: Medeni Duruma Göre Frekans Dağılımı

Medeni Durum	Frekans	Oran (%)
Evli	61	61,0
Bekâr	39	39,0
Toplam	100	100

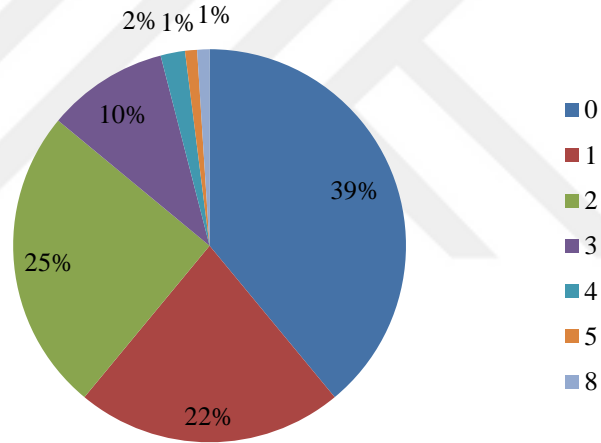


Grafik 9: Medeni Duruma Göre Dağılım

Araştırma kapsamında medeni duruma bakıldığında, katılımcıların büyük çoğunluğunu %61 ile evli bireyler oluşturmaktadır. Kalan %39'u ise bekâr katılımcılar temsil etmektedir.

Tablo 16: Çocuk Sayısına Göre Frekans Dağılımı

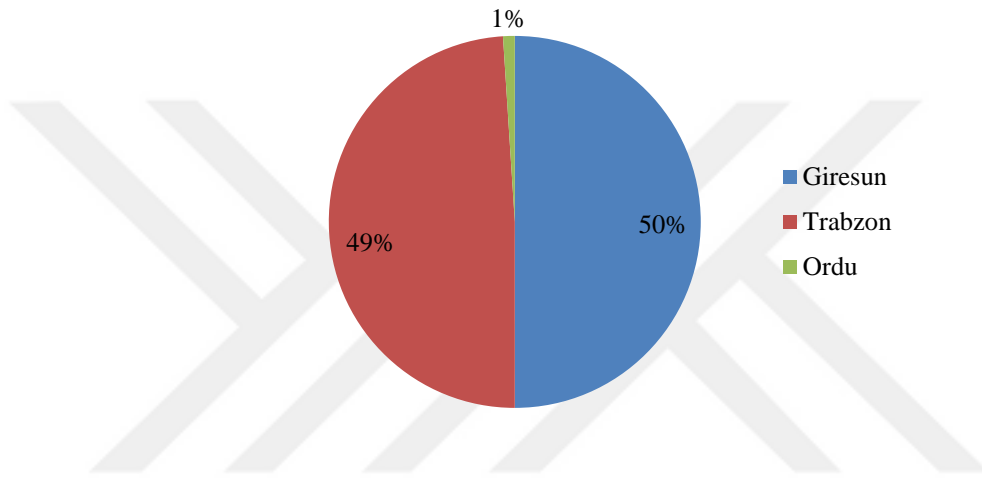
Çocuk Sayısı	Frekans	Oran (%)
0	39	39,0
1	22	22,0
2	25	25,0
3	10	10,0
4	2	2,0
5	1	1,0
8	1	1,0
Toplam	100	100

**Grafik 10: Çocuk Sayısına Göre Dağılım**

Araştırma kapsamında katılımcıların %39'u çocuk sahibi değildir. Geriye kalan dağılım ise sırasıyla, tek çocuk sahibi olan katılımcılar %22, iki çocuk sahibi olan katılımcılar %25, üç çocuk sahibi olan katılımcılar %10, 4 çocuk sahibi olan katılımcılar %2, son olarak 5 ve 8 çocuk sahibi olan katılımcılar ise %1'lik pay oluşturmaktadır.

Tablo 17: Katılımcıların Yaşadığı Şehre Göre Frekans Dağılımı

Yaşadığı Şehir	Frekans	Oran (%)
Giresun	50	50,0
Trabzon	49	49,0
Ordu	1	1,0
Toplam	100	100,0

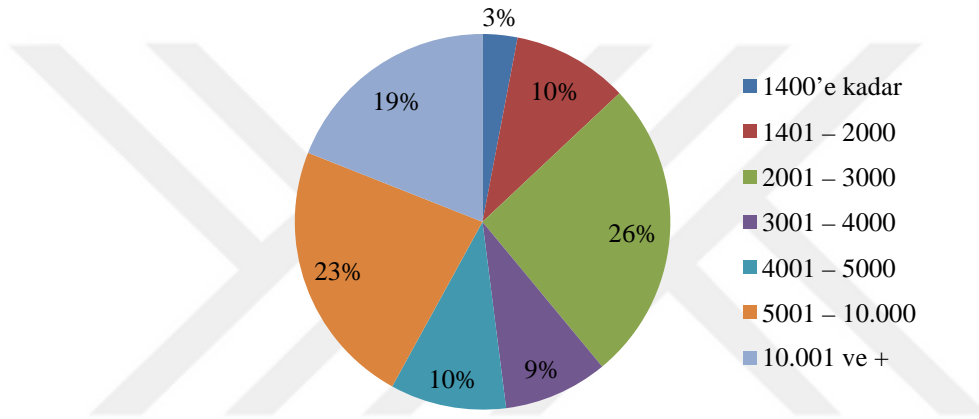
**Grafik 11: Katılımcıların Yaşadığı Şehre Göre Dağılım**

Araştırma kapsamında örnekleminizi oluşturan katılımcıların %50'si Giresun ilinde, %49'u Trabzon ilinde ve %1'i ise Ordu ilinde yaşamaktadır.

Tablo 18: Ortalama Aylık Gelire Göre Frekans Dağılımı

Ort. Aylık Gelir	Frekans	Oran (%)
1400'e kadar	3	3,0
1401 – 2000	10	10,0
2001 – 3000	26	26,0

3001 – 4000	9	9,0
4001 – 5000	10	10,0
5001 – 10.000	23	23,0
10.001 ve +	19	19,0
Toplam	100	100,0

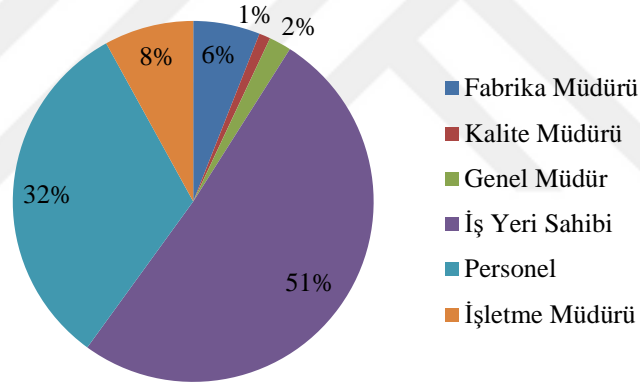


Grafik 12: Ortalama Aylık Gelire Göre Dağılım

Araştırma kapsamında katılımcıların ortalama aylık gelir oranına baktığımızda, aylık geliri 2001 – 3000 aralığında olan katılımcılar %26'lık bir oranla çoğunluğu oluşturmaktadır. Diğer katılımcıların ise ortalama aylık gelir oranı; 1400'e kadar olanlar %3'ü, 1401 – 2000'e kadar olanlar %10'u, 3001 – 4000 aralığında olanlar %9'u, 4001 – 5000 aralığında olanlar %10'u, 5001 – 10.000 aralığında olanlar ise %23'ü bir temsil etmektedir. Son olarak 10.001 ve üzeri aylık gelire sahip olan katılımcıların oranı ise %19'dur.

Tablo 19: Mesleki Konuma Göre Frekans Dağılımı

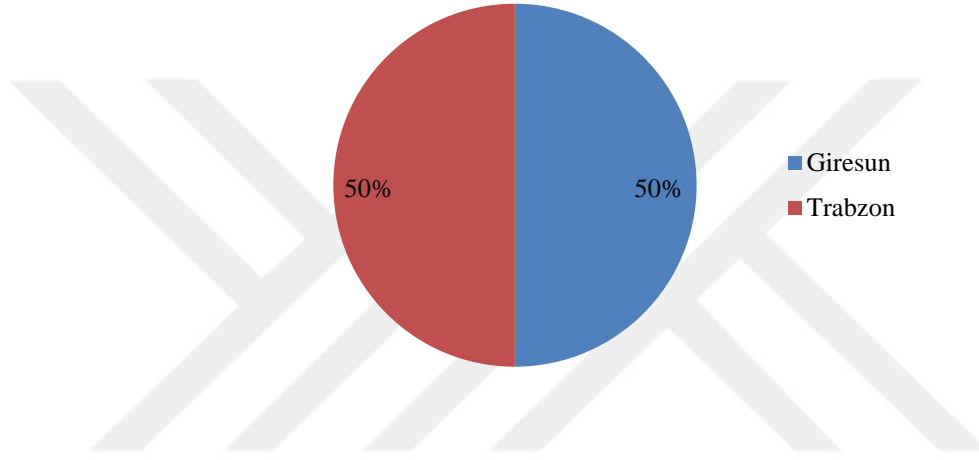
Mesleki Konum	Frekans	Oran (%)
Fabrika Müdürü	6	6,0
Kalite Müdürü	1	1,0
Genel Müdür	2	2,0
İş Yeri Sahibi	51	51,0
Personel	32	32,0
İşletme Müdürü	8	8,0
Toplam	100	100

**Grafik 13: Mesleki Konuma Göre Dağılım**

Araştırma kapsamında örneklekimizi oluşturan katılımcıların büyük çoğunluğunu %51 ile iş yeri sahipleri oluşturmaktadır. Diğer katılımcıların ise, %32'si personel, %8'i işletme müdürü, %6'sı fabrika müdürü, %2'si genel müdür ve son olarak %1'i ise kalite müdürü konumundadır.

Tablo 20: İşletmelerin Bulunduğu Şehre Göre Frekans Dağılımı

İşletmelerin Bulunduğu Şehir	Frekans	Oran(%)
Giresun	50	50,0
Trabzon	50	50,0
Toplam	100	100

**Grafik 14: İşletmelerin Bulunduğu Şehre Göre Dağılım**

Araştırma kapsamında örneklekimizi oluşturan işletmelerin bulunduğu şehirleri %50'lik bir oran ile Giresun ili ve yine %50'lik bir oran ile Trabzon ili oluşturmaktadır.

3.7.2. Katılımcılara Yöneltilen Açık Uçlu Sorulara İlişkin İçerik Analizi

Birebir görüşme yöntemi ile yapılan anket uygulamasında katılımcıların iş etiğine ilişkin algılarını ölçmek için açık uçlu olmak üzere toplam 3 soru katılımcılara direkt olarak yöneltilmiştir. Katılımcıların dile getirdiği ifadeler aşağıdaki tablolarda gösterilmektedir. Parantez içindeki ifadeler ise verilen

tanımların ne kadar sıklıkla kullanıldığını göstermektedir. Ankete ilişkin sorular Ek-1’de yer almaktadır.

Tablo 21: Etik Kavramına İlişkin Kullanılan İfadeler

İlgili Konu	Etığe İlişkin Söylemler	Sayı (%)
Ahlaklılık	“Ahlaklı olmak demektir.” (24) /“İş ahlakıdır.” (20) /“Uğraş verilen bir işin saf, temiz ve her iki tarafı üzmeden sonuçlanmasıdır.” (1)	45
Saygı	“Ahlaki değerlere saygı göstermektir. Üretim – imalat konusunda yeterli şeffaflığa sahip olup, maddi – manevi değerleri gözeterek haksız rekabetin önüne geçmek ve olması gereken en iyi işi çıkarmaktır.” (1) /“Saygılı olmaktır.” (4).	5
Kurallar Sistemi	“Yazılı metine dayanmayan toplum kurallarıdır.” (11) / “İşvereni, işçiyi ve şirketi mağdur etmeyecek düzendir.” (1)“Toplumda ve iş ortamında kabul edilebilir düzeni sağlayan ilkelerdir.” (1) /“Etik neyin iyi, neyin kötü, neyin, doğru, neyin yanlış, neyin suç, neyin adil olduğunu belirlemeye ve toplumsal düzeni sağlamaya çalışan kurallar bütünüdür. Etik töreyi yok saymamaktır.” (1)	14
Hakkaniyetli Davranma	“İşin hakkaniyet ilkelerine göre idare edilmesi, verilmiş olan sözlere, taahhütlere kesinlikle uyulması, oturmuş prensiplerin olması ve bunların işletmenin zararı pahasına gerçekleştirilmesidir.” (1) / “Doğru ve dürüst davranmaktır.” (12) / “Adalet ve tarafsızlıktır.” (6)	19
Devamlılık	“Etik, işte ve hayatta düzen dengesinin sağlanması, iş ciddiyetinin korunması ve sürekliliği sağlamayı amaçlamaktır.” (1)	1
Nitelik	“Yapılan işin kalitesidir.” (2)	2
Bağlılık	“Sadakat ve verimlilik.” (1)	1
Empati	“Kendini karşındakinin yerine koymaktır.” (2)	2
Zorunluluk	“Olması gereken davranış biçimidir.” (11)	11

Tablo 21 incelendiğinde, katılımcıların etik nedir sorusuna dair yanıtları ilgi çekicidir. Çoğunluk, yani katılımcıların %45’i bu soruya ahlak olarak yanıt vermişlerdir. Katılımcılar etik ve ahlak arasında bir farklılık gözetmemektedir. Etik

bireylere, ahlak olarak çağrışım yapmaktadır. Etik, hakkaniyet ilkesine göre davranışlar sergilemektir. Doğru ve dürüst olmak, herkese adil davranmaktır. Katılımcıların %19'u bu şekilde düşünmektedir. Bir diğer önemli sonuç ise, etiğin kurallar sistemi olarak görülmesidir. Katılımcılar etiği, toplumsal düzeni sağlayıcı bir etki olarak görmektedir. Bu soruya ilişkin oran ise %14'ü oluşturmaktadır. Etik, toplumda bir gerekliliktir, olması gereken bir davranış biçimidir. Ahlaki değerlere saygı göstermektir. Etik, kendini karşındakinin yerine koymaktır.

Tablo 22: Etik İlkelere İlişkin Kullanılan İfadeler

İlgili Konu	Etik İlkelere İlişkin Söylemler	Sayı (%)
Hakkaniyet İlkesi	“Hakkaniyetli davranmak.” (17) / “Doğruluk.” (15) / “Dürüstlük.” (36) / “Adalet.” (11) / “İnsan hakları.” (10) / “Çalışanların özlük haklarının tam ve doğru biçimde kullanılması.” (1) / “Çalışanların kanunlarla tanımlanmış haklarının işveren tarafından yerine getirilmesi (ücret, çalışma saatleri, tazminat).” (1)	91
Nitelikli Hizmet	“Kaliteli ürün hizmeti.” (6) / “Zamanında teslimat.” (1) / “Müşteri memnuniyetini sağlamak.” (16)	23
Denklik	“Eşitlik.” (10) / “Cinsiyet ayrımcılığı yapmamak.” (1)	11
İçten Davranma	“İşe bağlılık.” (2) / “Verilen sözlerin arkasında durmak.” (3) / “Sadakat.” (5)	10
İnce Davranış Gösterme	“Nezaket.” (1) / “Saygı.” (28) / “Hoşgörü.” (5)	34
Samimilik	“Açık Sözlülük.” (4) / “Şeffaflık.” (2)	6
Emniyet	“Çalışanların güvenliği.” (8)	8
Olgunluk	“Dedikodudan kaçınmak.” (1)	1
Mahremiyet	“Gizlilik.” (2)	2
Temizlik	“Hijyen.” (8)	8

Tablo 22' ye bakıldığında, katılımcılar büyük çoğunlukla (91 kez) insan haklarına önem verme ve hakkaniyetli davranma ilkelerini benimsediklerini ifade etmişlerdir. Bu ilkeler doğrultusunda çalışmalarını sürdürmektedirler. Etik; nezaket, saygı ve hoşgörüyü içermektedir. Katılımcıların %34'ü işletmelerinde bu ilkeleri benimsemektedir. Bir diğer sonuç, etik ilkelerin kaliteli ürün hizmeti, zamanında teslimat ve müşteri memnuniyeti sağlamasıdır. Bu ifade ise katılımcılar tarafından

23 kez kullanılmıştır. Dikkat çekici bir sonuç ise gıda işletmelerine ilişkindir. Yalnızca gıda işletmeleri yöneticileri etik ilkeler konusunda hijyen ifadesini kullanmışlardır. Diğer ifadeler incelendiğinde ise, etik ilkeler, ayrımcılığı reddeder, herkese eşit davranılması gerektiğini ifade eder. Etik ilkeler açık sözlülüğü, şeffaflığı, verilen sözlerin arkasında durmayı ve çalışanların güvenliğini içermektedir.

Tablo 23: Etik Davranışın Öneme İlişkin Kullanılan İfadeler

İlgili Konu	Etik Davranışın Öneme İlişkin Söylemler	Sayı (%)
Çağdaş Toplum	“Toplumun refah düzeyini artırıcı nitelikte olduğu için önemlidir.” (20) / “Yeni nesillere düzgün bir yaşam biçimi bırakmayı sağlayacağı için önemlidir.” / (1) “Düzgün bir toplum inşa etmenin temel yapıtaşı olması sebebiyle önemlidir.” (1)	22
Hak ve adalet riayet	“Bireylerin sevgi, saygı çerçevesi içerisinde dürüstçe yaşamalarını sağladığı için önemlidir.” (14) / “İnsanın kendisine saygısını, kendini gerçekleştirmesini, hak edilmeyen bir değeri kazanmamasını, çalıp çırparak ve hile ve hurdayla değil dürüst bir şekilde iş yapmayı sağladığı için önemlidir.” (1) / “Temiz ahlak ve dürüstlük için önemlidir.” (1)	16
İşletmenin Sürdürülebilirliği	“Devamlılığı yani sürekliliği sağladığı için önemlidir.” (24) / “Etik ilkeleri yüksek olan işletmeler vizyonlarıyla her daim başarıyı yakalayacakları için, etik davranış önemlidir. Kendini doğru bir markaya dönüştürdüğünde rekabet senin için anlamsız kalır.” (1) / “İş ahlakının en önemli koşuludur. Uzun vadede kar amacına yönelik, işletmeye büyük katkı sağlar.” (1) / “Etik davranış başarıyı getirir.” (3) “Kaliteli artırır.” (5) “Değer kazandırır.” (1) / “Verimliliği sağlar.” (5)	34
İnsan Hakları	“İnsan olmanın gereği olduğu için önemlidir.” (1) / “İnsanların var olan haklarını almasını sağladığı için önemlidir.” (1)	2
Kaideler	“Kuralların olmadığı yerde hayat zordur, rahat çalışmayı sağladığı için önemlidir.” (1)	1
Güvence	“Daha iyi hizmet vermeyi ve müşteri memnuniyetini sağlar.” (5)	5
İtibar	“İşletmeyi güvenilir kıldığı için önemlidir.” (10)	10
İş hukuku	“Her şeyin sigortasıdır, otokontrolüdür.” (1)	1

Sadakat	“İşletmeye olan bağlılığı artırır.” (4)	4
Adil Davranma	“Adaleti sağlar.” (6) / “Eşitlik ve dengeyi sağlar.” (2)	8

Tablo 23 incelendiğinde, etik davranışın sürekliliği ve uzun vadede işletmelere büyük katkı sağlayacağı, etik ilkeleri yüksek olan işletmelerin başarıya ulaşacağı ve etik davranışın kaliteyi ve verimliliği artırıcı etkisinin olduğu ifadeleri kullanılmıştır (34 kez). Katılımcılar, refah düzeyini artırıcı, düzgün bir toplum olmanın temel yapı taşı ve gelecek nesillere iyi bir toplum bırakmayı sağlayacağı için etik davranışın önemli olduğunu vurgulamışlardır (16 kez). Etik davranış sevgi ve saygı çerçevesinde, dürüstçe bir arada yaşamayı sağladığı için önemlidir. Yine katılımcıların ifadelerinden hareketle, etik davranış, bireylerin var olan haklarını almaları ve insan olmanın gerekliliği olduğu için önemlidir. Kuralların işlediği bir toplumda düzenin daha kolay sağlandığı bir gerçektir. Etik davranış bu düzen ortamını yaratır ve insanların mutlu birer birey olarak yaşamlarını sürdürmelerini sağlar.

3.7.3. Değişkenlere İlişkin Faktör Analizi

Etik ve iş etiği sorularının faktör analizi sonucu bulunan alt faktörler, elde edilen KMO değeri, faktör değerleri, ortalama ve standart sapmaya ilişkin veriler Tablo 24.de gösterilmiştir.

Tablo 24: Değişkenlere İlişkin Faktör Analizi Tablosu

	DEĞİŞKENLER Faktör (KMO = .818; .000)	FAKTÖR DEĞERİ	ORTALAMA	STANDART SAPMA
	Çalışanlara Karşı Olan Yaklaşım		4,305	
D44	Ürün güvenliği konusu çok önemlidir.	,750	4,450	,715
D38	Çalışanlarımın özel yaşamlarına saygı gösteririm.	,770	4,400	,681
D42	Ürün içeriği ve üretim koşulları ile ilgili tam bir şeffaflık olmalıdır.	,726	4,390	,737
D41	Ürünlerin garantisi ile ilgili yükümlülükleri tam olarak yerine getiririm.	,805	4,330	,725
D37	Çalışanlarımın iş güvencesi vardır.	,644	4,270	,874
D34	İş yerimde ve gündelik yaşamımda her türlü ayrımcılığı reddederim.	,651	4,260	,894
D39	İşe almada ve işten çıkarmada etik ilkeler önceliklidir.	,612	4,040	,983
	Değerlere Saygı		4,476	
D51	İnsanların etik ve ahlaki değerlerine saygı gösteririm.	,874	4,470	,658
D49	Etik davranış insan haklarına saygıyı içerir.	,814	4,560	,608
D52	İnsanların fikirlerine saygı gösteririm.	,789	4,400	,696
	Etik ve Kazanımlar		3,7	
D48	Etik davranış, uzun dönemde birey için en yüksek faydayı sağlamalıdır.	,720	4,200	,752
D17	Yasalara uygun olan her şey, etiğe de uygundur.	,784	3,200	1,172
	Etik - Öğreti		4,035	
D40	Tedarikçiler ve dağıtıcılarla olan ilişkilerde etik önemlidir.	,487	4,150	,914
D21	Etik, insanların nasıl davrandıklarından çok, nasıl	,806	4,040	,898

	davranması gerektiğini açıklayan bir disiplindir.			
D16	İşletmelerde etik eğitim programları düzenlenmelidir.	,507	4,000	1,073
D46	Fiyatları aşırı düşürmek rakiplere karşı etik dışı bir davranıştır.	,483	3,950	1,140
	İş Etiği Tanımı		3,7	
D19	İş etiği, uzun vadede çalışma hayatındaki doğru ve yanlış davranışlarla ilgilidir.	,578	3,920	,917
D27	İş etiği, halkla ilişkilerle ilgili bir kavramdır.	,834	3,480	,937

Anketin ikinci bölümünün 13-.....-53. sorularını kapsayan etik ve iş etiği ile ilgili maddelerden, faktör analizi sonucunda ‘Çalışanlara Karşı Olan Yaklaşım, Değerlere Saygı, Etik ve Kazanımlar, Etik – Öğreti ve Etik Tanımı’ olmak üzere 5 alt faktör tespit edilmiştir. Birinci faktör; 34., 37.,38.,39., 41., 42., 44. soruları içermektedir. İkinci faktör; 49., 51. ve 52. soruları içermektedir. Üçüncü faktör; 17. ve 48. soruları içermektedir. Dördüncü faktör; 16., 21., 40. ve 46. soruları içermektedir. Son olarak beşinci faktör ise; 19. ve 27. soruları içermektedir.

Tablo 24.’de görüldüğü üzere, KMO testi %81,8 (,818)’dir. $81,8 > 0,50$ olduğu için veri setimizin faktör analizi için uygun olduğunu söylemek mümkündür. Bu sonuçlara göre, çalışanlara karşı olan yaklaşım başlığı altında, katılımcılar çalışanlarını önemsemekte ve çalışanlarının haklarını ve çıkarlarını gözetmektedir. Bu sorulara verilen yanıtların ortalaması beş üzerinden 4,305’tir. Benzer şekilde katılımcılar, değerlere saygı başlığı altındaki ifadelerle göre, bireylerin fikirlerine ve sahip olduğu ahlaki değerlere saygı göstermektedirler. Bu sorulara verilen yanıtların ortalaması ise diğer yanıtlara göre en yüksek ortalamayı oluşturmakta olup oranı 4,476’dır. Yine, yanıtlayıcılar etik ve kazanımlar başlığı altında etiğin uzun dönemde birey için en yüksek faydayı sağladığını düşünmektedirler (4,200). Katılımcılara göre etik, öğreti doğrultusunda, bireylerin nasıl davranması gerektiğini açıklayan bir disiplindir (4,040). İşletmelerde etik eğitim programları düzenlenmelidir (4,000). Son

olarak, yanıtlayıcılar etik tanımının iş hayatındaki doğru ve yanlış davranışlarla ilgili olduğu hususunda büyük ölçüde aynı görüşü paylaşmaktadır (3,920).

Araştırma dahilinde değişkenlere ilişkin veri seti 29'dan fazla olduğu için Kolmogorov – Smirnow normallik testi uygulanmıştır. Anlamlılık düzeyi 0.05'ten küçük olduğu için veri seti normal dağılım göstermemektedir. Verilerin normal dağılım gösterecek şekilde dönüştürülmesi amacıyla yapılan karekök dönüşümü ve logaritmik dönüşüm sonucunda dönüştürülen verilere uygulanan Kolmogorov – Smirnow testi sonucunda verilerin yine normal dağılım göstermediği ortaya çıkmıştır. Bu sebeple, değişkenler ile faktörler arasındaki ilişki için Mann – Whitney U testi yapılmasına karar verilmiştir.

Tablo 26: İşletmenin Bulunduğu Şehir İle Çalışanlara Karşı Olan Etik Yaklaşım Arasındaki İlişki İçin Mann Whitney U Testi

İşletmenin Bulunduğu Şehir	N	Ortalama Aralığı	Aralıklar Toplamı	Mann Whitney U	Anlamlılık
Giresun (1)	50	54,01	2700,50	1074,50	0,222
Trabzon (2)	50	46,99	2349,50		

Yukarıda Tablo 26, işletmenin bulunduğu şehir ile çalışanlara karşı olan etik yaklaşıma dair Mann Whitney U testi sonuçlarını göstermektedir. Buna göre, iki değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmamaktadır ($U = 1074,50$ ve anlamlılık $> 0,05$). Dolayısıyla, 'Çalışanlara karşı olan etik yaklaşım işletmenin bulunduğu şehir ile ilişkilidir' şeklindeki hipotez reddedilmiştir.

Tablo 27: İşletmenin Bulunduğu Şehir İle Değerlere Saygı Yaklaşımı Arasındaki İlişki İçin Mann Whitney U Testi

İşletmenin Bulunduğu Şehir	N	Ortalama Aralığı	Aralıklar Toplamı	Mann Whitney U	Anlamlılık
Giresun (1)	50	47,28	2364,00	1089,00	0,244
Trabzon (2)	50	53,72	1686,00		

İşletmenin bulunduğu şehir ile değerlere saygı konusundaki etik yaklaşım arasındaki ilişkiye dair Mann Whitney U testi sonuçlarına göre, bu iki değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur ($U = 1089,00$ ve anlamlılık $>0,05$). Bu sonuca göre, ‘Değerlere saygı konusundaki etik yaklaşım işletmenin bulunduğu şehre göre değişir’ şeklindeki hipotez reddedilmiştir.

Tablo 28: İşletmenin Bulunduğu Şehir İle Etik ve Kazanımlar Yaklaşımı Arasındaki İlişki İçin Mann Whitney U Testi

İşletmenin Bulunduğu Şehir	N	Ortalama Aralığı	Aralıklar Toplamı	Mann Whitney U	Anlamlılık
Giresun (1)	50	51,20	2560,00	1215,00	0,804
Trabzon (2)	50	49,80	2490,00		

Tablo 28, Etik ve kazanımlar ile işletmenin bulunduğu şehir arasındaki bağı ortaya koymaktadır. Sonuçlara göre bu iki öge arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur ($U = 1215,00$ ve anlamlılık $>0,05$). Bu sonuca göre, ‘Etik ve kazanımlar ile işletmenin bulunduğu şehir arasında istatistiksel olarak anlamlı bir bağ vardır’ şeklindeki hipotez reddedilmiştir.

Tablo 29: İşletmenin Bulunduğu Şehir İle Etik - Öğreti Yaklaşımı Arasındaki İlişki İçin Mann Whitney U Testi

İşletmenin Bulunduğu Şehir	N	Ortalama Aralığı	Aralıklar Toplamı	Mann Whitney U	Anlamlılık
Giresun (1)	50	53,28	2664,00	1111,00	0,333
Trabzon (2)	50	47,72	2386,00		

Tablo 29, işletmenin bulunduğu şehir ile etik – öğreti yaklaşımı arasındaki ilişkiye ait Mann Whitney U testi sonuçlarını göstermektedir. Buna göre, iki değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmamaktadır ($U = 1111,00$ ve anlamlılık $>0,05$).

Dolayısıyla, ‘etik – öğreti yaklaşımı işletmenin bulunduğu şehir ile ilişkilidir’ şeklindeki hipotez reddedilmiştir.

Tablo 30: İşletmenin Bulunduğu Şehir İle İş Etiği Tanımının İçeriği Arasındaki İlişki İçin Mann Whitney U Testi

İşletmenin Bulunduğu Şehir	N	Ortalama Aralığı	Aralıklar Toplamı	Mann Whitney U	Anlamlılık
Giresun (1)	50	45,57	2278,50	1003,50	0,074
Trabzon (2)	50	55,43	2771,50		

İşletmenin bulunduğu şehir ile iş etiği tanımının içeriği arasındaki ilişkiye dair Mann Whitney U testi sonuçlarına göre, bu iki değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur ($U = 1003,00$ ve anlamlılık $>0,05$). Bu sonuca göre, ‘İş etiği tanımının içeriği işletmenin bulunduğu şehre göre değişir’ şeklindeki hipotez reddedilmiştir. Örneklemimizi oluşturan Giresun ve Trabzon illerinin aynı bölgede yer alması, baskın bir üst kültürün yaşandığı bir ülkenin illeri olmaları ve etik ile ilgili yaklaşımların ülke sınırları dışına da çıkarak evrensel bir niteliğe ulaşması nedeniyle Giresun ve Trabzon illerinde benimsenen etik yaklaşımların benzer olduğu sonucu varsayılabilir.

Tablo 31: Cinsiyet ve Çalışanlara Karşı Olan Etik Yaklaşım Arasındaki İlişki İçin Mann Whitney U Testi

Cinsiyet	N	Ortalama Aralığı	Aralıklar Toplamı	Mann Whitney U	Anlamlılık
Kadın (1)	24	52,46	1259,00	865,00	0,702
Erkek (2)	76	49,88	3791,00		

Yukarıda Tablo 31, katılımcıların cinsiyeti ile çalışanlara karşı olan etik yaklaşıma dair Mann Whitney U testi sonuçlarını göstermektedir. Buna göre, iki

değişken arasındaki sonuç istatistiksel olarak anlamlı değildir ($U = 865,00$ ve anlamlılık $>0,05$). Dolayısıyla, ‘Çalışanlara karşı olan etik yaklaşım ile katılımcıların kadın ve erkek olması arasında fark vardır’ şeklindeki hipotez reddedilmiştir.

Tablo 32: Cinsiyet ve Değerlere Saygı Yaklaşımı Arasındaki İlişki İçin Mann Whitney U Testi

Cinsiyet	N	Ortalama Aralığı	Aralıklar Toplamı	Mann Whitney U	Anlamlılık
Kadın (1)	24	53,38	1281,00	843,00	0,559
Erkek (2)	76	49,59	3769,00		

Katılımcıların cinsiyeti ile değerlere saygı konusundaki etik yaklaşım arasındaki ilişkiye dair Mann Whitney U testi sonuçlarına göre, bu iki değişken arasındaki sonuç istatistiksel olarak anlamlı değildir ($U = 843,00$ ve anlamlılık $>0,05$). Bu sonuca göre, ‘Değerlere saygı konusundaki etik yaklaşım ile kadın ve erkekler arasında fark vardır’ şeklindeki hipotez reddedilmiştir.

Tablo 33: Cinsiyet ve Etik Kazanımlar Yaklaşımı Arasındaki İlişki İçin Mann Whitney U Testi

Cinsiyet	N	Ortalama Aralığı	Aralıklar Toplamı	Mann Whitney U	Anlamlılık
Kadın (1)	24	47,38	1137,00	837,00	0,535
Erkek (2)	76	51,49	3913,00		

Tablo 33, Etik ve kazanımlar konusundaki etik yaklaşım ile katılımcıların cinsiyeti arasındaki bağı ortaya koymaktadır. Sonuçlara göre bu iki öge arasındaki sonuç istatistiksel olarak anlamlı değildir ($U = 837,00$ ve anlamlılık $>0,05$). Bu sonuca göre, ‘Etik ve kazanımlar konusundaki etik yaklaşım ile katılımcıların kadın ve erkek olması arasında fark vardır’ şeklindeki hipotez reddedilmiştir.

Tablo 34: Cinsiyet ve Etik – Öğreti Yaklaşımı Arasındaki İlişki İçin Mann Whitney U Testi

Cinsiyet	N	Ortalama Aralığı	Aralıklar Toplamı	Mann Whitney U	Anlamlılık
Kadın (1)	24	56,60	1358,50	765,50	0,232
Erkek (2)	76	48,57	3691,50		

Yukarıda Tablo 34, katılımcıların cinsiyeti ile etik – öğreti yaklaşımı arasındaki ilişkiye dair Mann Whitney U testi sonuçlarını göstermektedir. Buna göre, iki değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmamaktadır ($U = 765,50$ ve anlamlılık $>0,05$). Dolayısıyla, ‘Etik – öğreti yaklaşımı ile kadın ve erkekler arasında fark vardır’ şeklindeki hipotez reddedilmiştir.

Tablo 35: Cinsiyet ve İş Etiği Tanımının İçeriği Arasındaki İlişki İçin Mann Whitney U Testi

Cinsiyet	N	Ortalama Aralığı	Aralıklar Toplamı	Mann Whitney U	Anlamlılık
Kadın (1)	24	50,92	1222,00	902,00	0,932
Erkek (2)	76	50,37	3828,00		

Katılımcıların cinsiyeti ile iş etiği tanımının içeriği arasındaki ilişkiye dair Mann Whitney U testi sonuçlarına göre, bu iki değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur ($U = 902,00$ ve anlamlılık $>0,05$). Bu sonuca göre, ‘İş etiği tanımının içeriği ile kadın ve erkekler arasında fark vardır’ şeklindeki hipotez reddedilmiştir. Tablolardaki sonuçlara göre; bireyler ortak kültürün birer ögesi olduğu için kadınlar ve erkekler arasında etik yaklaşımların farklılaşmayacağı iddia edilebilir.

Tablo 36: Eğitim Düzeyi İle Çalışanlara Karşı Olan Etik Yaklaşım Arasındaki İlişki İçin Mann Whitney U Testi

Eğitim Düzeyi	N	Ortalama Aralığı	Aralıklar Toplamı	Mann Whitney U	Anlamlılık
Lise Altı Öğrenim	31	49,70	1491,00	1026,00	0,856
Yüksek Öğrenim	69	50,84	3559,00		

Mann – Whitney U testi sonuçları Tablo 36.’da görülmektedir. Eğitim düzeyi ile çalışanlara karşı olan etik yaklaşım arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur ($U = 1026,00$ ve anlamlılık >0.05). Bu duruma göre, ‘Eğitim düzeyi ile çalışanlara karşı olan etik yaklaşım arasında istatistiksel olarak anlamlı bir bağ vardır’ şeklindeki hipotez reddedilmiştir.

Tablo 37: Eğitim Düzeyi ile Değerlere Saygı Yaklaşımı Arasındaki İlişki İçin Mann Whitney U Testi

Eğitim Düzeyi	N	Ortalama Aralığı	Aralıklar Toplamı	Mann Whitney U	Anlamlılık
Lise Altı Öğrenim	31	52,27	1568,00	997,00	0,675
Yüksek Öğrenim	69	49,74	3482,00		

Değerlere saygı konusundaki etik yaklaşım ile eğitim düzeyi arasındaki ilişkiye dair Mann Whitney U testi sonuçlarına göre, bu iki değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur ($U = 997,00$ ve anlamlılık >0.05). Bu sonuca göre, ‘Değerlere saygı konusundaki etik yaklaşım eğitim düzeyi ile ilişkilidir’ şeklindeki hipotez reddedilmiştir.

Tablo 38: Eğitim Düzeyi İle Etik ve Kazanımlar Yaklaşımı Arasındaki İlişki İçin Mann Whitney U Testi

Eğitim Düzeyi	N	Ortalama Aralığı	Aralıklar Toplamı	Mann Whitney U	Anlamlılık
Lise Altı Öğrenim	31	59,65	1789,50	775,50	0,034
Yüksek Öğrenim	69	46,58	3260,50		

Yukarıda Tablo 38, katılımcıların eğitim düzeyi ile etik ve kazanımlar konusundaki yaklaşım arasındaki ilişkiye dair Mann Whitney U testi sonuçlarını göstermektedir. Buna göre, iki değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir bağ bulunmaktadır ($U = 775,50$ ve anlamlılık $< 0,05$). Dolayısıyla, ‘Etik ve kazanımlar konusundaki yaklaşım katılımcıların eğitim düzeyine göre farklılaşacaktır’ şeklindeki hipotez kabul edilmiştir.

Tablo 39: Eğitim Düzeyi İle Etik – Öğreti Yaklaşımı Arasındaki İlişki İçin Mann Whitney Testi

Eğitim Düzeyi	N	Ortalama Aralığı	Aralıklar Toplamı	Mann Whitney U	Anlamlılık
Lise Altı Öğrenim	31	44,53	1336,00	871,00	0,174
Yüksek Öğrenim	69	53,06	3714,00		

Tablo 39.’da gösterilen eğitim düzeyi ile etik – öğreti yaklaşımı arasındaki ilişkiye göre, bu iki değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir bağ vardır ($U = 871,00$ ve anlamlılık $> 0,05$). Bu sonuca göre, ‘Etik – öğreti yaklaşımı eğitim düzeyi ile ilişkilidir’ şeklindeki hipotez reddedilmiştir.

Tablo 40: Eğitim Düzeyi İle İş Etiği Tanımının İçeriği Arasındaki İlişki İçin Mann Whitney U Testi

Eğitim Düzeyi	N	Ortalama Aralığı	Aralıklar Toplamı	Mann Whitney U	Anlamlılık
Lise Altı Öğrenim	31	58,68	1760,50	804,50	0,053
Yüksek Öğrenim	69	46,99	3289,50		

Katılımcıların eğitim düzeyi ile iş etiği tanımının içeriği arasındaki ilişkiye dair Mann Whitney U testi sonuçlarına göre, bu iki değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur ($U = 0,053$ ve anlamlılık > 0.05). Bu sonuca göre, ‘İş etiği tanımının içeriği ile eğitim düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır’ şeklindeki hipotez reddedilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Son yıllarda önemi daha da çok hissedilmeye başlanan etik kavramı, yüzyıllar öncesinde tartışmalara konu olmuştur. Etik kavramı, bireylerin tutumlarını, davranışlarını, birbirleriyle olan ilişkilerini, doğru ve yanlış temel olarak değerlendirir. Bireylere yol gösterici ve onları doğruya yönlendiren birleştirici bir etkisi vardır. Toplumdaki tüm bireyleri ilgilendirmesi sebebiyle de etik başta sosyal bilimler olmak üzere diğer bilimlerin de ilgisini çeken bir konu olmuştur.

Toplumsal hayatta ve iş yaşamında belli bir düzen sisteminin olması gereklidir. Var olan yasal düzenlemeler, bazı durumlarda ihtiyaçlara yanıt vermeyebilir. Bu doğrultuda, toplumda ve iş dünyasında barışçıl bir tutumun sağlanması için 'etik' ve 'iş etiği' kavramlarının dikkat çekici bir boyutu olacaktır. Yasal düzenlemelerin yetersiz kaldığı noktalarda ise etik, bireylere yol gösterici bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır.

Tarihi süreç açısından bakıldığında, ülkemizde iş etiğinin daha çok 1970'lerde iş dünyasının ilgisini çeken bir konu olarak gündeme geldiği görülmektedir. Bu dönemde işletmelerin ileriye dönük olarak salt kar amaçlı faaliyetler içinde bulunmamaları, süreklilik arz edebilmek için etik ilkelerin ön planda tutulması gerektiği görüşü hâkim olmaya başlamıştır. Nitekim yaşanan skandal boyutundaki olaylarda bu durumu desteklemektedir. Watergate ve Enron Skandalları ise örnek olarak gösterilebilir.

Günümüzde karmaşık yapıları olan işletmelerin, gelişen bu rekabet ortamında kendilerine sağlam bir yer edinebilmeleri için insani değerler konusunda son derece hassas davranmaları gerekir. Zira toplumun birer parçası olan işletmeler, yalnızca ekonomik sistemin birer unsuru olarak kalmamalı, insani ilişkilere verdiği önemle toplumda güven duygusu uyandırabilmelidir. Bu da iş yaşamında etik ilkelerin işletmelerde üstten asta tüm üyelerin ve birimlerin iş etiği kültürünü içselleştirmesiyle gerçekleşecektir.

Bu doğrultuda, bu araştırmada yöneticilerin iş etiğine yönelik tutum ve anlayışları özellikle işletmenin bulunduğu şehir baz alınarak değerlendirilmiştir. Giresun ve Trabzon'da olmak üzere toplam 100 özel sektör işletmesi araştırma

örneklemini oluşturmaktadır. Bu bağlamda organize sanayi bölgeleri olmak üzere birçok farklı sektördeki işletmelerde veri tekniği olarak anket uygulaması bire bir görüşme yöntemiyle yapılmıştır. Anket formu üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm, demografik bilgilere ilişkin 12 adet sorudan oluşmaktadır. Etik ve iş etiğine yönelik 41 yargı cümlesinden oluşan ikinci bölümde, yargılar 5'li Likert ölçeğiyle değerlendirilmiştir. Üçüncü ve son bölümde ise yöneticilere açık uçlu olmak üzere 3 soru direkt olarak yöneltilmiş ve içerik analizi ile değerlendirme yapılmıştır.

Araştırmaya katılanların demografik özelliklerine ilişkin sonuçlar frekans dağılımı ile elde edilmiştir. Bu sonuçlara göre; katılımcıların %24'ü kadın, %76'sı erkek yöneticilerden oluşmaktadır. Her ne kadar günümüzde kadınlar yönetimde aktif olarak bulunsalar da bu örneklem üzerinde erkeklerin yoğun olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılanların %32'si 21 – 30 yaş aralığında, %34'ü 31 – 40 yaş aralığında, %18'i 41 – oluşturmaktadır. Buna göre, genç ve orta yaş grubunun araştırmada önemli bir yeri vardır. Eğitim düzeyine göre ise, ilkokul mezunları %4'ü, ortaokul mezunları %4'ü, lise mezunları %23'ü, üniversite mezunları %62'yi ve yüksek lisans mezunları %7'yi temsil etmektedir. Araştırma örnekleminin büyük bir kısmını üniversite mezunları oluşturmaktadır.

Katılımcıların iş tecrübesine (yıl) göre dağılımı, 5 yıla kadar çalışanlar %25'i, 6 – 10 yıla kadar çalışanlar %19'u, 11 – 15 yıla kadar çalışanlar %16'yı, 16 – 20 yıl çalışanlar %15'i, 21 – 25 yıl çalışanlar %10'u, 26 yıl ve üstü çalışanlar ise %15'i oluşturmaktadır. Katılımcıların iş tecrübeleri arasında hemen hemen homojen bir dağılım olmakla birlikte en fazla payı 5 yıla kadar olan çalışanların kapsadığı görülmektedir. İşletmelerde çalışan kişi sayısına göre; 1 – 9 kişi çalıştıran işletmeler %65'i, 10 – 49 kişi çalıştıran işletmeler %26'yı, 50 – 249 kişi çalıştıran işletmeler ise %9'u oluşturmaktadır. Bu sonuca göre; araştırma örnekleminin büyük çoğunluğunu mikro ölçekli işletmeler oluşturmaktadır. Son olarak işletmenin bulunduğu yere göre dağılıma bakıldığında, işletmelerin %50'si Giresun ilinde %50'si Trabzon ilinde yer almaktadır. Yine homojen bir dağılım söz konusudur.

İçerik analizine göre; Etik nedir? Sorusuna ilişkin olarak, katılımcılar çoğunlukla (44 kez) bu soruya 'ahlaklı olmak – iş ahlakı' yanıtlarını vermişlerdir. Bu sonuca göre ankete katılanların %50'ye yakınının, etik ile ahlak kavramları arasında

bir farklılık gözetmediği varsayılabilir. Etik kavramı, bireylere ahlak kavramını çağrıştırmaktadır. Etik, ahlakla ilgili, ahlaka uygun davranışlardan oluştuğu için bireylerin bu kavramları ayırt edemediği sonucuna ulaşılabilir. Etik, hakkaniyet ilkesine göre davranışlar sergilemek olarak ifade edilmiştir. Doğru, dürüst ve adil davranmak etik ilkelerin temelini oluşturmaktadır. Buna göre de, katılımcıların etik konusunda belli bir bilince sahip olduğu düşünülebilir. Katılımcılar etiği, kurallar sistemi, toplumsal düzeni sağlayıcı bir tesir olarak görmektedir. Buradan da, etiğin, toplum tarafından oluşturulan uyulması zorunlu kuralları içeren bir unsur olduğu sonucuna ulaşılabilir.

İşletmenizde hangi etik ilkeleri benimsiyorsunuz? Sorusuna ilişkin olarak da, insan haklarına önem verme ve hakkaniyetli davranma sonuçları ön plandadır. Bu konuda, yöneticilerin çalışanlarının özlük haklarına saygı duyduğu ve çalışanlarının haklarını gözetmediği sonucu varsayılabilir. Dikkat çekici bir sonuç, gıda işletmelerine aittir. Yalnızca gıda işletmeleri ifadelerinde ‘hijyen’ kavramını kullanmışlardır.

Etik davranışın önemi nedir? Sorusuna yanıt olarak da, etik davranışın sürekliliği ve uzun vadede işletmelere başarı getireceği ifadeleri kullanılmıştır. Düzgün bir toplum inşa edebilmek ve gelecek nesillere de iyi bir toplum mirası bırakabilmek için etik davranış önemlidir. Kuralların işlediği bir düzende bireyler daha huzurlu, daha mutlu ve daha kaliteli bir yaşam sürerler. Etik davranışta bu düzen ortamını hazırlar ve bireylerin daha huzurlu bir şekilde hayatlarını idame ettirmelerini sağlar.

Araştırmada etik ve iş etiğine yönelik yargıların faktör analizi ile değerlendirilmesi sonucunda; yöneticilerin ölçekte bulunan faktörlerden en fazla ‘Değerlere Saygı’ ile ‘Çalışanlara Karşı Olan Yaklaşım’ hususundaki yargılara katıldıkları, en az ise, ‘Etik ve Kazanımlar’ ve ‘İş Etiği Tanımı’ ile ilgili yargılara katıldıkları görülmektedir. Ortaya çıkan sonuç değerlendirildiğinde; yöneticilerin, çalışanların haklarını ve menfaatlerini korumakta olduğu, insan haklarına, bireylerin fikirlerine ve ahlaki değerlerine saygı gösterdiği sonuçlarına ulaşılabilir.

İş etiği yaklaşımlarının karşılaştırılmasının incelendiği bu çalışmanın sonucunda, etik davranışın Giresun ve Trabzon illerinde farklılık göstermediği

sonucuna ulaşılmıştır. Bir başka ifadeyle, her iki ilde etik anlayışları benzerlik göstermektedir. İşletmelerin sosyal ve kültürel bakımdan aynı coğrafi bölgede bulunmasının ortak özellikler göstermesine neden olduğu varsayılabilir. Baskın bir üst kültürün yaşandığı bir ülkenin illeri olmaları veya etik ile ilgili yaklaşımların ülke sınırları dışına da çıkarak evrensel bir niteliğe ulaşması dolayısıyla böyle bir sonucun ortaya çıktığı farz edilebilir. Bu iki ilin işletmecilerinin etik yaklaşımları arasında anlamlı bir farklılık olmaması, işletmecilik alanında homojen bir kültürün olduğu iddiasını destekler. Yine bölgedeki fabrika ve işletmelerin işlevsel olarak benzerlik göstermeleri ortak özellikler oluşması sonucunu ortaya çıkarmış olabilir.

Araştırmanın bir diğer sonucu, katılımcıların cinsiyeti ile etik yaklaşım arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamasıdır. Yani, katılımcıların cinsiyetinin kadın veya erkek olmasının, etik yaklaşım üzerinde herhangi bir etkisi yoktur. Yine kültür ortak olduğu için kadınlar ve erkekler arasında etik yaklaşımların farklılaşmayacağı iddia edilebilir. Kadınlar ve erkeklerin aynı çalışma ortamında yer alması, benzer hayat tecrübelerine sahip olmaları ve bireylerin sürekli etkileşim halinde olması bu sonucu destekler.

Katılımcıların eğitim düzeyi ile iş etiği yaklaşımları arasında kısmen farklılıklar görüldüğü saptanmıştır. ‘Çalışanlara karşı olan yaklaşım ile eğitim düzeyi, etik ve kazanımlar ile eğitim düzeyi ve son olarak etik – öğreti ve eğitim düzeyi arasında istatistiksel açıdan anlamlı sonuçlar ortaya çıkmıştır. Katılımcıların eğitim düzeyi arttıkça etik olan yargılara daha çok katıldıkları görülmektedir. Eğitim düzeyi, alt seviyelere doğru gittikçe ise, etik yargılar karşısında kararsız bir tutum sergilendiği sonucu ile karşılaşmaktadır. Bu duruma göre, etiğin öğretilen bir konu olduğu, işletmelerde oluşturulacak etik kodlar ve etik ile ilgili verilecek eğitimler sayesinde bu farklılığın azalacağı sonucu varsayılabilir.

Birçok analizin etik yaklaşımı ile demografik değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki ortaya koymamasının nedeni olarak araştırmanın aynı bölge içerisinde iki şehir arasında gerçekleştirilmesi ve işletmecilik kültürünün ortaklaşmasından kaynaklandığı söylenebilir. Bir başka ifadeyle, Giresun ve Trabzon illerindeki işletmecilik kültürünün birbirine çok benzemesinin etik anlayışlarındaki ortaklığı ortaya çıkardığı söylenebilir. Burada yine bir başka nokta, yanıtlayıcıların

samimi olup olmadığı hususudur. Yanıtlayıcıların bir araştırmacı karşısında olumlu bir imaj elde edebilmek için verdikleri yanıtları olduğundan daha olumlu bir seviyeye çekme olasılığının varlığı göz önünde bulundurulmalıdır. Bu durumun, istatistiksel olarak anlamlı ilişkileri ortaya koyan sonuçların azlığının en önemli nedenlerinden biri olduğu savunulabilir.

Elde edilen sonuçlar doğrultusunda; öncelikle anket formu başka örneklemeler üzerinde kullanılabilir. Etik ile demografik özelliklere ilişkin bilgiler başka gruplar ile test edilebilir. Etiğin kültür bağlamında ele alınarak demografik yapının değişik unsurlarıyla ilişkisi araştırılmalıdır. Etik ile anket formlarının içeriği değişince faktörlerin içerikleri de değişebilir. Bu konudaki çalışmaların geliştirilmesi adına farklı ölçeklerin kullanılması faydalı olacaktır. Yine istatistiksel olarak anlamlı sonuçlar elde edebilmek için örneklemin genişletilmesi mümkündür. Özellikle içerik analizi ile ilgili çalışmalar tekrarlanabilir. Daha anlamlı ve ilginç sonuçlar elde edilebilmek için çalışmanın ülke içinde farklı bölgelerde ya da farklı bölgelerin şehirlerinde tekrarlanması sağlanabilir. Yine, uluslararası düzeyde de etik yaklaşımlar konusundaki farklılıklar üzerine yapılacak bir araştırma çok ilginç, çarpıcı sonuçlar ortaya koymaya adaydır.

KAYNAKÇA

- Akarsu, B. (1998). *Felsefe Terimleri Sözlüğü*. İstanbul: İnkılap Kitabevi.
- Altuğ, N., Güler E.G. (2003). Pazarlama Etiği: Hizmet Pazarlamasında Karşılaşılan Etik Sorunlar ve Malların Pazarlamasından Farklılıkları. *I. Türkiye Uluslararası İş ve Meslek Ahlakı Kongresi Bildirileri*, Ankara, s. 321.
- American Psychological Association. (2002). Ethical Principles of Psychologists and Code of Conduct. *American Psychologists*, 57(12), 1060 – 1073.
- Anell, B., Wilson, T.L. (2000). The Flexible Firm and The Flexible Coworker. *Journal of Workplace Learning: Employee Counselling Today*, 12(4), 165 – 170.
- Aras, G. (2001). İş etiği: Eski Sorunlar, Yeni Kavramlar, Yeni Yaklaşımlar. *Ekonomi Forumu – Toplantı Sonuç Raporları*. İstanbul: Freidich Ebert Stiftung Yayınları. 49 – 62.
- Arslan, M. (2012). *İş ve Meslek Ahlakı: Dünya ve Türkiye Örnekleri*. (Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 3. Basım). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Ayboğa, H. (2001). Ülkemizde Muhasebe Mesleği ve Meslek Etiği – Ahlakı. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 1(2), 28 – 44.
- Aydın, İ. (2016). *Yönetmelik, Mesleki ve Örgütsel Etik*. (7. Basım). Ankara: Pegem A Yayınları.
- Bahar, E. (2014). *Meslek Etiği*. (1. Basım). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Bekdemir, Ü., Sezer, İ. (2016). *Giresun İlinin Turizm Potansiyeli*. İstanbul: Nobel Yayıncılık.

- Bektaş, Ç., Köseoğlu, M.A. (2007). *İş Etiği ve Rekabet Stratejileri Yönetimi*.
Ankara: Gazi Kitabevi.
- Bektaş, Ç. (2015). İşletmelerde İş Ahlakı. *Uluslararası İşletme ve Yönetim Dergisi*,
3(3), 327 – 363.
- Blanchard, K. (2002, Temmuz). Değerlerle Yönetim. *Executive Excellence Dergisi*,
64, 22 – 23.
- Boatright, J.R. (1998). “Fiduciary Duties And The Shareholders Management
Relations: or What is So Special About Shareholders?”. *Business Ethics
Quarterly*, 4, 361.
- Boatright, R.J. (2000). *Ethics and The Conduct of Business*. New Jersey: Prentice
Hall.
- Bolat, T., Seymen, O. A. (2003). Örgütlerde İş Etiğinin Değerlendirilmesinde
“Dönüşümcü Liderlik Tarzı” nın Etkileri Üzerine Bir Değerlendirme. *Balıkesir
Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(9), 59 – 85.
- Boone, L.E., Kurtz, D.L. (1992). *Management*. (Fourth edition). New York: McGraw
– Hill.
- Carroll, A. B. (July – August, 1991). The Pyramid of Corporate Social
Responsibility: Toward The Moral Management of Organizational Stakeholders.
Business Horizons, 34(4), 39 – 48.
- Cavanagh, G.F. (1990). *American Business Values*. (Third edition). Englewood
Cliffs. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Cevizci, A.(2008). *Etiğe Giriş*. (2. Basım). İstanbul: Paradigma Yayıncılık.

- Cevizci, A. (2015). *Etik - Ahlak Felsefesi*. (2. Basım). İstanbul: Say Yayınları.
- Curi, K., Douglas, I., Ghaznawi, A.G., İşli, İ. (1996). *Environmental Ethics*. Proceedings of The First International Symposium on Environmental Ethics. İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Basımevi.
- Çiftçioğlu, A.B. (2011). Sosyal Sorumluluk ve Etik İlişkisi., Z. Sabuncuoğlu. (Editör). *İşletme Etiği*. Birinci Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık, ss. 55 – 65.
- Daft, R.L. (2000). *Management*. (Fifth edition). The Dryden Press Harcourt Publisher. USA: Orlando.
- Daft, R.L. (2010). *Organization Theory and Design*. (Tenth edition). South – Western Cengage Learning. USA: Ohio.
- De George, R.T. (1999). *Business Ethics*. (Fifth edition). Upper Saddle River. New Jersey: Prentice Hall.
- Demir, H., Songür, N. (1999). Sosyal Sorumluluk ve İş Ahlakı. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(3), 150 – 168.
- Demir, Ö. (2003). *İktisat ve Ahlak*. Ankara: Liberte Yayınları.
- Dentchev, N.A., Gosselin, D.P. (2007). Business Ethics and Management Risks., M.W.Volcox and T.O.Mohan. (Editors). *Contemporary Issues in Business Ethics*. New York: Nova Science Publishers, Inc., ss. 1 – 3.
- Durkheim, Emile. (1949). *Meslek Ahlakı*. (Çev. Mehmet Karasan). Ankara: Milli Eğitim Basımevi. (Eserin orijinali 1900'de yayımlandı).
- Erdoğan, İ. (2006). Medya ve Etik: Eleştirel Bir Giriş. *Gazi Üniversitesi İletişim Fakültesi İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*, 23, 1 – 26.

- Eren, E. (2000). *İşletmelerde Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Ersöz, H.Y. (2007). *Türkiye’de Kurumsal Sosyal Sorumluluk Anlayışının Gelişiminde Meslek ve Sivil Toplum Kuruluşları*. İstanbul Ticaret Odası. İstanbul: Vimek Ajans.
- Ferrell, O.C. and Fraedrich J. (1994). *Business Ethics: Ethical Decision Making and Cases*. (Second edition). Houghton Mifflin Company. Boston: USA.
- Ferrell, O.C., Fraedrich, J., Ferrell, L. (2000). *Business Ethics: Ethical Decision Making and Cases*. (Fourth edition). Houghton Mifflin Company. USA.
- Frederick, W.C., Davis, K., Past, J.E. (1988). *Business and Society*. McGraw – Hill Publishing Company. New York.
- Filizöz, B. (2011). Etik ve Etiğe İlişkin Temel Kavramlar., Z. Sabuncuoğlu. (Editör). *İşletme Etiği*. Birinci Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık, ss. 1 – 38.
- Gök, S. (2008). Çalışma Yaşamında İş Etiği: Bir Alan Araştırması. *İstanbul Üniversitesi Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (57), 549 – 577.
- Görmez, K., Atan, M., Altan, Ş. (2009). Etik, Kültür ve Toplum. *Yolsuzluğun Önlenmesi İçin Etik Projesi Akademik Araştırma Çalışması. Kamu Görevlileri Etik Kurulu*.
- Gözler, K. (2008). *Meslek Yüksek Okulları İçin Genel Hukuk Bilgisi*. (7. Basım). Bursa: Ekin Yayınevi.
- Guzey, M. (2011). Psikoloji Etiği: Psikologlar Etik Olarak Nasıl Gelişir?. *Başkent Üniversitesi Fen – Edebiyat Fakültesi / Psikoloji Bölümü Eleştirel Yaratıcı*

Düşünme ve Davranış Araştırmaları Laboratuvarı PİVOLKA Dergisi, 6(20), 12 – 13.

Güney, S. (2007). *Yönetim ve Organizasyonun Bazı Temel Kavramları.*, S. Güney. (Editör). *Yönetim ve Organizasyon*. Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 2. Baskı. Ankara: Nobel Yayınevi, ss. 25 – 58.

Güngör, E. (1998). *Değerler Psikolojisi Üzerinde Araştırmalar*. İstanbul: Ötüken Yayınları.

Gürlek, B., Gürol, M.A. (1993). Kaliteye Giden Yolda Etik Yapının Rolü. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1), 192 – 203.

Halıcı, A. (2000). *İşletme İşlevleri Açısından İş Etiği ve İstanbul Menkul Kıymetler Borsası'nda İşlem Gören İşletmelere Yönelik Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Hitt, W.D. (1990). *Ethics and Leadership: Putting Theory Into Practice*. Columbus: Battelle Pres.

İşgüden, B., Çabuk, A. (2006). Meslek Etiği ve Meslek Etiğinin Meslek Yaşamı Üzerindeki Etkileri. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(16), 59 – 86.

İşseveroğlu, G. (2001). İşletmelerde Sosyal Sorumluluk ve Etik. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(2), 55 – 67.

İzveren, A. (1980). *Toplumsal Törebilim – Sosyal Ahlak*. Ankara: Kalite Matbaası.

Kant, Immanuel. (1999). *Pratik Aklın Eleştirisi*. (Çev. İ. Kuçuradi, Ü. Gökberk ve F.

- Akatlı). Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu Yayınları. (Eserin orijinali 1788’de Yayınılandı).
- Kant, Immanuel. (2013). *Ahlak Metafiziğinin Temellendirilmesi*. (Çev. İoanna Kuçuradi). Ankara: Türkiye Felsefe Kurumları Yayınları. (Eserin orijinali 1785’de yayınılandı).
- Kekes, J. (1988). *Self Direction: The Core of Ethical Individualism.*, K. Kolenda (Editor). *Organizations and Ethical Individualism*. New York: Praeger, ss. 1 – 18.
- Kesici, H. (2010). Adam Smith ve Ahlak Teorisi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 58(0), 89 – 97. <http://istanbul.dergipark.gov.tr/iusskd/issue/887/9867>. 26 Kasım 2016’ da alınmıştır.
- Kılavuz, R. (2002). Yönelisel Etik ve Halkın Yönelisel Etik Oluşumlarına Etkileri. *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26(2), 256.
- Kırel, Ç. (2000). Örgütlerde Etik, Ahlak ve Sosyal Sorumluluk Kavramına Kültürel Yaklaşımlar. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 16(1), 231 – 248.
- Kırel, Ç. (2000). Örgütlerde Etik Davranışlar, Yönetimi ve Bir Uygulama Çalışması. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayını*. Eskişehir.
- Kızıltoprak, K. (2006). Düşünce Tarihinde Ahlak Ekolleri ve Görüşleri. *Köprü Üç Aylık Fikir Dergisi*, (95).
- Koç, E. (2015). *Tüketici Davranışı ve Pazarlama Stratejileri*. (6. Basım). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Koçel, T. (2015). *İşletme Yöneticiliği*. (16. Basım). İstanbul: Beta Yayıncılık.

- Kozak, M., Güçlü, H. (2016). *Turizmde Etik Kavramlar, İlkeler, Standartlar*. (Gözden Geçirilmiş 5. Basım). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Köknel, Ö. (1996). *Bireysel ve Toplumsal Şiddet*. İstanbul: Altın Kitaplar.
- Köse, S., Ünal, A. (2003). *Farklı Toplumsal Kültürler, Örgüt Yapıları, Liderlik Davranışları*. İzmir: İzmir Güven Kitabevi.
- Köseoğlu, M.A., Bektaş, Ç. (2008). İş Etiği ve İş Etiğinin Yayılım Süreci. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1), 145 – 158.
- Kuçuradi, İ. (2003). Etik ve “Etikler”. *Türkiye Mühendislik Haberleri Dergisi*, 1(423), 7 – 9.
- Küçüköğlü, M.T. (2012). Etik Değerler ve Etiğin Kurumsallaşması. *Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 177 – 185.
- <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/hiad/article/view/5000145256/5000132596>.
- Lacewing, M. (2010). Kant’s Deontological Ethics. *Routledge(Taylor – Francis Group*. www.alevelphilosophy.co.uk. 18 Aralık 2016’da alınmıştır.
- Lamberton, L.H., Minor, L. (1995). *Human Relations: Strategies For Success*. Chicago: Irwin Mirror Press.
- Lantos, P.G. (1999). Motivating Moral Corporate Behavior. *Journal of Consumer Marketing*, 16(3), 222 – 233.
- Lembet, Z. (2012). Markalar ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk. *Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar E –Dergisi*, 1 – 24.

<http://www.sdergi.hacettepe.edu.tr/makaleler/MARKALARVEKURUMSALSOSYALSORUMLULUK.pdf> . 5 Mart 2017’de alınmıştır.

Lewis, P.V. (1985). Defining Business Ethics: Like Nailing Jello to a Wall. *Journal of Business Ethics*, 4(5), 377 – 383.

McHugh, F.P. (1992, Ağustos). *İş Ahlakı*. Yayın No: TÜSİAD – T/92. İstanbul: TÜSİAD.

Mc Kenna, E. (1994). *Business Psychology and Organizational Behaviour*. East Sussex: Lawrance Earlbaum Associates Ltd.

Nalbant, Z.E. (2005). İşletmelerde Sosyal Sorumluluk ve İş Ahlakı. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(1), 193 – 201.

Nurmakhmatuly, A. (2009). *Kamu ve Özel Sektör İşletmelerindeki Yöneticilerin İş Etiğine ve Bireyseliğe İlişkin Tutum ve Davranışları Üzerinde Kültürlerarası Bir Araştırma: Azerbaycan, Kazakistan, Kırgızistan, Özbekistan, Türkmenistan ve Türkiye Örneği*. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Öktem, Ü. (2007). Kant Ahlakı. *Araştırma Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih – Coğrafya Fakültesi Felsefe Bölümü Dergisi*, 18(0), 11 – 22.

<http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/34/922/11498.pdf>. 24 Aralık 2016’da alınmıştır.

Özgen, H., Öztürk, A., Yalçın, A. (2001). *Temel İşletmecilik Bilgisi*. Ankara: Nobel Yayınları.

Özgener, Ş. (2004). *İş Ahlakının Temelleri*. (1. Basım). Ankara: Nobel Yayınları.

- Özgener, Ş. (2009). *İş Ahlakının Temelleri Yönetmel Bir Yaklaşım*. (2. Basım). Ankara: Nobel Yayınları.
- Özlem, D. (2004). *Etik – Ahlak Felsefesi*. (1. Basım). İstanbul: İnkılap Kitabevi.
- Özlem, D. (2010). *Etik – Ahlak Felsefesi*. (2. Basım). İstanbul: Say Yayınları.
- Özler, D.E. (2010). *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Pieper, Annemarie. (2012). *Etiğe Giriş*. (Çev. Veysel Atayman ve Gönül Sezer). (2. Basım). İstanbul: Ayrıntı Yayınları. (Eserin orijinali 1994’ te yayımlandı).
- Potocan, V., Mulej, M. (2009). Toward a Holistical Perception of The Content of Business Ethics. *Kybernetes*, 38(3 – 4), 581 – 595.
- Robertson, C.J., Crittenden, W.F. (2003). Mapping Moral Philosophies: Strategic İmplicaitons for Multinational Companies. *Strategic Management Journal*, 23, 385 – 392.
- Sayımer, İ. (2006). Halkla İlişkiler Etiğinde Öne Çıkan Modellerin Etik Sistemler Açısından Değerlendirilmesi. *Küresel İletişim Dergisi*, 2, 1 – 19.
- <http://www.koprudergisi.com/index.asp?Bolum=EskiSayilar&Goster=Yazi&YaziNo=789>. 21 Aralık 2016’da alınmıştır.
- Saylı, H., Kızıldağ, D. (2007). Yönetmel Etik ve Yönetmel Etiğin Oluşmasında İnsan Kaynakları Yönetiminin Rolünü Belirlemeye Yönelik Bir Analiz. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(1), 231 – 251.
- Schbracq, M.J., Cooper, C.L. (2000). The Changing Nature of Work. *Journal of Managerial Psychology*, (15)3, 227 – 241.

- Schiller, Z., Walecia, C., Forest, S.A. (1992, August). If You Light Up on Sunday Don't Come in on Monday. *Business Week*, 26,68 – 72.
- Schlegelmilch, B.B. (1998). *Marketing Ethics: An International Perspective*. (First edition). International Thomson Business Pres.
- Schumann, P.L. (2001). A Moral Principles Framework for Human Resource Management Ethics. *Human Resource Management Review*. 1, 1 – 2.
- Shaw, W. (1991). *Business Ethics*. California: Wadsworth Publishing.
- Sosik, J.J. (2005). The Role of Personel Values In The Charismatic Leadership of Corporate Managers: A Model and Preliminary Field Study. *The Leadership Quarterly*, 16, 221 – 244.
- Sucu, Y. (2007). Etik, İş Etiği, Yönetim ve Yönetimde Etik., Y. Sucu ve H. Evin. (Editörler). *Etik ve Sosyal Sorumluluk Alanında Seçme Yazılar*. Ankara: Gazi Kitabevi, ss. 11 – 33.
- Şen, M. L. (1998). *Kamu Yönetiminde Yozlaşmanın Önlenmesinde Yönetmelik Etik Yaklaşımı*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Tak, B. (2011). İşletmelerin Sosyal Sorumlulukları ve Etik., Z. Sabuncuoğlu. (Editör). *İşletme Etiği*. Birinci Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık, ss. 39 – 53.
- Tekin, Ş.P. (2008). Tıp Sekreterliğinde Mesleki Etik. 7. *Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi Bildiri Kitabı*, 102.
- Tepe, H. (2011). *Etik ve Metaetik*. Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu.
- Tevrüz, S. (2007). *Etik Yaklaşımlar ve İş Ahlakı - İş Hayatında Etik*. İstanbul: Beta

Yayınları.

Tierney, E.P. (1997). *İş Ahlakı Yöneticiler İçin Bir Rehber*. (1. Basım). İstanbul: Rota

Yayınları.

Torlak, Ö. (2009). *Pazarlama Ahlakı Sosyal Sorumluluklar Ekseninde Pazarlama Kararları ve Tüketici Davranışlarının Analizi*. (5. Basım). İstanbul: Beta

Yayınları.

Tulega, T. (1987). *Beyond The Bottom Line*. New York: Penguin Books.

Tutar, H. (2006). *Meslek Yüksek Okulları Programları İçin İşletme Yönetimi*.

Ankara: Seçkin Yayınları.

Türk Dil Kurumu. (2005). *Türkçe Sözlük*. (10. Basım). Ankara: TDK.

Tüsiad. (2009). *Dünyada ve Türkiye’de İş Etiği ve Etik Yönetimi*. İstanbul: Tüsiad

Yayınları.

Ulaş, S.E. (2002). *Felsefe Sözlüğü*. Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.

Ural, Ş. (2000). *Teknik, Teknoloji ve Değerler Bildirisi – III. Teknoloji Kongresi Bildirisi*. Ankara: Tübitak Yayınları.

Ural, T. (2003). *İşletme ve Pazarlama Etiği*, C. Yükselen. (Editör). Ankara: Detay

Yayıncılık, s. 11.

Ülgen, H. ve Mirze, S. K. (2004). *İşletmelerde Stratejik Yönetim*. İstanbul: Literatür

Yayıncılık.

Van Fleet, D.D. (1988). *Contemporary Management (Examination Copy)*. Houghton Mifflin Company. Boston: USA.

Velasquez, M.(1988). *Business Ethics: Concepts and Cases* (Second edition).

Englewood Cliffs. USA: Prentice Hall.

Velasquez, M.(2002). *Business Ethics: Concepts and Cases* (Fifth edition).

Englewood Cliffs. USA: Prentice Hall.

Vural, B.A., Coşkun, G. (2011). Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Etik. *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*, 1, 61 – 87.

Websters. (1993). *Third New International Dictionary*. Massachusetts: Merriam Webter Inc.

Weiss, J.W. (1994). *Business Ethics: A Managerial, Stakeholder Approach*.

Wadsworth Pub. Co., California.

Yalçın, A. (2000). Pazarlama Araştırmasında Etik ve Etik İlkeler. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 9(12), 41 – 50.

Yeşil, S. (2011). *Uluslararası İş Etiği ve Yönetimi*. Ankara: Adalet Yayınevi.

Yürütücü A., Gürbüz, H. (2001). Hekimlerin Ahlaki Değerleri İle Meslek Etiğinin İstatistiksel Olarak İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 159.

Zygmunt, Bauman.(1998). *Post modern Etik*.(Çev. Alev Türker). İstanbul: Ayrıntı Yayınları. (Eserin orijinali 1993'te yayımlandı).

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bilimsanat&arama=kelime&guid=TDK.GTS.585fa55bb7f625.92336180. 28 Ekim 2016'da alınmıştır.

<http://ethics.ubc.ca/papers/invited/colero-html/>. 7 Şubat 2017' de alınmıştır.

https://www.chip.com.tr/haber/xerox-tan-cevreci-kagitlar_4228.html . 10 Mart

2017'de alınmıştır.

<http://www.halklailiskiler.com/kss-banvit-kulturunun-bir-parcasi.html>. 10 Mart

2017'de alınmıştır.

<http://www.sosyalsorumluluk.org/kardelenler/>. 12 Mart 2017'de alınmıştır.

<http://faculty.wvu.edu/dunnc3/rprnts.pyramidofcsr.pdf>. 16 Mart 2017'de alınmıştır.

www.ibe.org.uk/effective.html. 5 Nisan 2017'de alınmıştır.

<http://www.travelterminal.net/trabzon-gezi-rehberi> 10 Mayıs 2017'de alınmıştır.



Ek 1**ANKET FORMU – I****Değerli Katılımcı;**

Bu çalışma Giresun Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı programı dahilinde yürütülmekte olan, “ *Giresun ve Trabzon İllerindeki İşletmelerin Etik ve İş Etiği Anlayışlarının Değerlendirilmesi ve Analizi* ” konulu Yüksek Lisans Tezi amacı ile yapılmaktadır. Anket tamamen bilimsel amaçlıdır, verdiğiniz cevaplar üçüncü bir kişi ile paylaşılmayacak ve gizli tutulacaktır. Katılımınız için teşekkür ederim.

Tuğba ATACAN**Doç. Dr. Kurtuluş Yılmaz GENÇ****Yüksek Lisans Öğrencisi****Tez Danışmanı****YÖNETİCİLERİN ETİK / İŞ ETİĞİ ALGILAMALARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

	BÖLÜM – I–TEMEL BİLGİLERE İLİŞKİN SORULAR
1.	Cinsiyetiniz: () Kadın () Erkek
2.	Yaşınız:
3.	Eğitim durumunuz: () İlkokul () Ortaokul () Lise () Üniversite ()Yüksek Lisans
4.	Mesleğiniz:
5.	İş tecrübeniz (çalışma alanı / sektör olarak):
6.	İş tecrübeniz (yıl olarak):
7.	İşletmenin bulunduğu sektör: 1. () İmalat () İnşaat () Gıda () Tarım () Makina () Pazarlama-Satış () Hizmet

8.	Çalışan Sayısı:					
9.	Medeni durumunuz: () Evli () Bekar					
10.	Çocuk sayınız:					
11.	Yaşadığınız şehir:					
12.	Ortalama aylık geliriniz:.....					
BÖLÜM – II ETİK / İŞ ETİĞİ İLE İLGİLİ SORULAR						
1=Kesinlikle katılmıyorum; 2=Katılmıyorum; 3=Kararsızım; 4=Katılıyorum; 5=Kesinlikle katılıyorum.						
Aşağıda yer alan ifadelere ne derecede katıldığınızı karşılarında bulunan seçeneklerden, düşüncenize en uygun olanı işaretleyerek belirtiniz.						
13.	İşletmeciliğin tek etik tarafı para kazanmaktır.	1	2	3	4	5
14.	İşletme çalışanları, etik ilkelere ne kadar bağlı olursa, işletmenin müşteri kitlesi o kadar artar.	1	2	3	4	5
15.	Çalışanlar daima etik kurallara uygun bir şekilde davranırlar.	1	2	3	4	5
16.	İşletmelerde etik eğitim programları düzenlenmelidir.	1	2	3	4	5
17.	Kanun ve yasalara uygun olan her şey, etiğe de uygundur.	1	2	3	4	5
18.	Etik ilkeler iş dünyası için bir anlam ifade etmemektedir.	1	2	3	4	5
19.	İş etiği, uzun vadede çalışma hayatındaki doğru ve yanlış davranışlarla ilgilidir.	1	2	3	4	5
20.	Yüksek düzeydeki rekabet ortamında, işletmelerde etik kararlar vermek zordur.	1	2	3	4	5
21.	Etik, insanların nasıl davrandıklarından çok, nasıl davranması gerektiğini açıklayan bir disiplindir.	1	2	3	4	5
22.	İşletme yöneticileri salt amaçlara yönelik davranmalı, amaca giden her yol mubahtır, anlayışıyla hareket etmelidir.	1	2	3	4	5
23.	İşletme kararları, ahlak felsefesi ile ilgili olmayıp, gerçekçi birtakım ekonomik durum ve davranışları içerir.	1	2	3	4	5

24.	Gerçek anlamda etik öncelikli olarak kişisel çıkarları düşünmeyi gerektirir.	1	2	3	4	5
25.	Yöneticinin öncelikli konusu kar elde etmek olduğu için etik, ikinci derecede öneme sahiptir.	1	2	3	4	5
26.	Etik ile ilgili herhangi bir ihlal olduğunda, bu ihlal kayıt altına alınmalı ve çözüme kavuşturulmalıdır.	1	2	3	4	5
27.	İş etiği, halkla ilişkilerle ilgili bir kavramdır.	1	2	3	4	5
28.	İşinde başarılı olan bir kişinin etik sorunlar hakkında endişelenmesine gerek yoktur.	1	2	3	4	5
29.	Rekabet edebilirlik ve karlılık birbirinden bağımsız değerlerdir.	1	2	3	4	5
30.	İşletmelerde, etik ve iş davranışlarının yazılı olduğu bir yönetmelik bulunmalıdır.	1	2	3	4	5
31.	Kamuoyunun iş etiğine olan güveni henüz fazla gelişmemiştir.	1	2	3	4	5
32.	Bugünkü iş dünyası ile geçmişteki arasında bir fark yoktur.	1	2	3	4	5
33.	Çalışanlarıma etiğe uygun davranırım.	1	2	3	4	5
34.	İşyerimde ve gündelik yaşamımda her türlü ayrımcılığı reddederim.	1	2	3	4	5
35.	Çalışanlarıma verebileceğim en yüksek ücreti veririm.	1	2	3	4	5
36.	İşyerimin koşulları fiziksel ve psikolojik sağlığa uygundur.	1	2	3	4	5
37.	Çalışanlarımda iş güvencesi vardır.	1	2	3	4	5
38.	Çalışanlarımda özel yaşamlarına saygı gösteririm.	1	2	3	4	5
39.	İşe alma ve işten çıkarmada etik ilkeler önceliklidir.	1	2	3	4	5
40.	Tedarikçiler ve dağıtıcılarla olan ilişkilerde etik önemlidir.	1	2	3	4	5
41.	Ürünlerin garanti süresi ile ilgili yükümlülükleri tam olarak yerine getiririm.	1	2	3	4	5
42.	Ürün içeriği ve üretim koşulları ile ilgili tam bir şeffaflık olmalıdır.	1	2	3	4	5
43.	Ürün fiyatlarını belirlerken tüketicinin alım gücünü de göz önünde bulundururum.	1	2	3	4	5

44.	Ürün güvenliği konusu çok önemlidir.	1	2	3	4	5
45.	Haksız rekabetten kesinlikle uzak durulmalıdır.	1	2	3	4	5
46.	Fiyatları aşırı düşürmek rakiplere karşı etik dışı bir davranıştır.	1	2	3	4	5
47.	Etik davranış tüm kesimler için en yüksek faydayı sağlayan davranıştır.	1	2	3	4	5
48.	Etik davranış, uzun dönemde birey için en yüksek faydayı sağlamalıdır.	1	2	3	4	5
49.	Etik davranış insan haklarına saygıyı içerir.	1	2	3	4	5
50.	İnsanlara rıza göstermeyecekleri şekilde davranmam.	1	2	3	4	5
51.	İnsanların etik ve ahlaki değerlerine saygı gösteririm.	1	2	3	4	5
52.	İnsanların fikirlerine saygı gösteririm.	1	2	3	4	5
53.	Etik kararlar eşitlik, adalet ve tarafsızlık içerir.	1	2	3	4	5

ANKET FORMU – II

BÖLÜM – III – ETİK / İŞ ETİĞİ İLE İLGİLİ AÇIK UÇLU SORULAR

1. Size göre etik nedir?

2. İşletmenizde hangi etik ilkeleri benimsiyorsunuz?

3. Etik davranışın önemi nedir?

ÖZGEÇMİŞ

Tuğba ATACAN, 1992 yılında Giresun'da doğdu. İlkokulu Cumhuriyet İlköğretim Okulunda, ortaokulu 19 Eylül İlköğretim Okulunda bitirdi. 2009 yılında Tirebolu Anadolu Lisesinden mezun oldu. Aynı yıl, Balıkesir Üniversitesi Bandırma İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümünde öğrenime başladı ve 1 yıl hazırlık eğitimi ile birlikte 2014 yılında mezun oldu. 2015 yılında Giresun Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans eğitimine başladı.

