

HAVACILIK SEKTÖR İŞLETMELERİNDE İŞ ETİĞİNİN ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ÜZERİNE ETKİSİ

Murat Esin* 

Gönderim Tarihi: 20.02.2023

Kabul Tarihi: 23.03.2023

Araştırma Makalesi/ Research Article

Doi: <https://doi.org/10.38009/ekimad.1253585>

Öz

Ülkemizde iş etiği konusuna verilen önem son yıllarda artmaktadır. Çeşitli alanlarda üretim yapan ve hizmet veren pekçok şirket daha fazla mal satabilmek için doğruluk ve dürüstlük ilkesini benimsemektedir. Gittikçe bilinçlenen tüketiciler de, sağlıklı, dürüst üretim yapan şirketlerin ürünlerini tercih etmektedir. Ülkemizde tüketici hakları son yıllarda hızla gelişmektedir. Ülkemizde iş etiğine yönelik çalışmalar da yeni ve sayıca azdır. Bu konuda durumu değerlendirme olanağı sağlayacak tanımlayıcı çalışmalara ihtiyaç vardır. Özellikle iş etiği kurallarının kurumsallaştırılmasında önemli bir role sahip yöneticilerin, ahlaki davranışları üzerindeki çalışmalar ve sonuçlarının uygulamaya geçirilmesine ihtiyaç vardır. Bu çalışma bu konudaki eksikliği gidermek üzere planlanmıştır. Geniş bir literatür taraması ile konuya açıklık getirilmeye çalışılmıştır. Ayrıca çalışmada havayolu çalışanlarının (yönetici pozisyonunda) iş etiği ile ilgili davranışlarına yönelik anket çalışması uygulanmış, frekans analizi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, havacılık sektör yöneticilerinin iş etiğine olumlu yaklaşıtları ve iş etiğini dikkate aldıkları tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş etiği, Havacılık sektörü, Havayolu işletmesi, Etik kodlar.

JEL Sınıflandırması: M10, M39

THE EFFECT OF BUSINESS ETHICS ON ORGANIZATIONAL BEHAVIOR IN AVIATION SECTOR BUSINESSES

Abstract

The importance given to business ethics in our country has been increasing in recent years. Many companies that produce and serve in various fields adopt the principle of honesty and integrity in order to sell more goods. Increasingly conscious consumers prefer the products of healthy and honest production companies. Consumer rights in our country have been developing rapidly in recent years. Studies on business ethics in our country are also new and few in number. There is a need for descriptive studies that will provide the opportunity to evaluate the situation in this regard. In particular, there is a need for the implementation of studies on the ethical behavior of managers, who have an important role in the institutionalization of business ethics rules and their results. This study is planned to fill the gap in this regard. The subject has been tried to be clarified with an extensive literature review. In addition, a survey was conducted on the behavior of airline employees (in managerial positions) regarding work ethics, and a frequency analysis was performed. According to the results obtained, it has been determined that aviation sector managers have a positive approach to business ethics and take business ethics into account.

Keywords: Business ethics, Aviation Industry, Airline business, Ethical codes.

JEL Classification: M10, M39

* Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Medipol Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu, Ulaştırma Hizmetleri Bölümü
murat.esin@medipol.edu.tr

1. Giriş

Bilimsel ve teknolojik gelişmelerin hızla ilerlemesi, pek çok alanda faaliyet gösteren şirketlerin varlıklarını sürdürebilmelerini de güçleştirmiştir. Günümüzde ancak sağlıklı yapıda olan şirketler yaşamlarını sürdürebilmektedir. Bu da beraberinde sosyal sorumluluk ve iş etiği kavramlarını getirmiştir. Dolayısıyla, son yıllarda şirketlerin ekonomik başarıdan çok diğer değerler ile ilgilenmeleri gereğini doğurmuştur. İşletmelerin yalnız hissedarlarına karşı değil, aynı zamanda çalışanlarına ve topluma karşı sorumlulukları da bulunmaktadır. İş etiği ahlaki davranış ile ekonomik gelişme arasındaki ilişkinin farkına varılması ile gündem güne güncellenmektedir. İş yapmanın maliyeti gibi görülen iş etiği günümüzde daha çok bir erdem olarak görülmektedir (Martin ve Freeman, 2004).

İş etiği ve örgütsel davranış arasındaki ilişki, etik değerlerin ve ilkelerin örgüt kültürü ve davranışına dahil edilmesi şeklinde görülebilir. Etik davranışa ve karar vermeye öncelik veren şirketler, güçlü bir dürüstlük, güven ve saygı kültürüne sahip olma eğilimindedir. Bu da etik değer ve ilkelere uygun hareket etme olasılığı daha yüksek olan çalışanların davranışlarını etkilemektedir. Örgütsel davranış aynı zamanda iş ahlakını da etkileyebilir. Örneğin, araştırmalar, çalışanların kuruluşlarının bu tür davranışları desteklediğini algıladıklarında veya belirli performans hedeflerini karşılama konusunda baskı altında olduklarını hissettiklerinde, etik olmayan davranışlarda bulunma olasılıklarının daha yüksek olduğunu göstermiştir. Bu nedenle, etik davranışa değer veren olumlu bir örgüt kültürü oluşturmak, etik olmayan davranışların oluşumunu azaltmaya yardımcı olabilir (Zhang, 2020; Arslan, 2020).

Yöneticiler, bir kuruluş içinde etik davranış ve karar verme kültürünü teşvik ederek, çalışanların davranışlarını olumlu yönde etkileyebilir ve dürüstlük ve saygı kültürünü teşvik edebilir. Günümüz yöneticisinin amacı, çalıştığı kurum içinde etik düşüncenin gelişmesine katkıda bulunmak olmalıdır. Bunu da ancak kendisini geliştirme ile sağlayabilir. İyi bir yönetici işletme içi etik kuralların işleyişini yönlendirebilir. Bu amaçla verilecek iş etiği eğitimi geleceğin yöneticilerinin dürüstlük, doğruluk ile ilişkili olarak kendi kurallarını belirleyebilmesine yardımcı olmalıdır (Almaz, 2021). Yöneticilerin iş etiğine ilişkin görüşleri, kişisel inançlarına, değerlerine ve deneyimlerine bağlı olarak büyük farklılıklar gösterebilmektedir. Bununla birlikte, çoğu yönetici iş etiğine yüksek bir değer verme ve onu örgütsel başarının kritik bir bileşeni olarak görme eğilimindedir. Bazı yöneticiler, iş etiğini, işyerinde çalışanların davranışlarına ve karar vermelerine rehberlik eden bir dizi temel ilke olarak görürler. Dakiklik, güvenilirlik ve çalışkanlık gibi güçlü bir iş ahlakı sergileyen çalışanların, organizasyonun başarısına katkıda bulunma ve olumlu bir çalışma ortamı yaratma olasılığının daha yüksek olduğuna inanırlar. Diğer yöneticiler, iş etiğini şirketin değerlerinin ve kültürünün bir yansıması olarak görebilirler. Etik davranışı teşvik etmenin ve ödüllendirmenin, kuruluş içinde güçlü bir bütünlük ve güven kültürü oluşturmaya yardımcı olabileceğine ve bunun da performansın, çalışan memnuniyetinin ve müşteri sadakatinin artmasına yol açabileceğine inanıyorlar. Bununla birlikte, bazı yöneticiler, iş ahlakını çalışanlar üzerinde kontrol sağlamanın bir aracı veya yasal veya etik ihlallerden kaçınmanın bir yolu olarak görerek daha alaycı bir bakış açısına sahip olabilirler. Bu durumlarda, yöneticiler etik davranışı teşvik etmekle daha az ilgilenebilirler ve bunun yerine olumsuz sonuçlardan kaçınmaya odaklanabilirler (Trevino, 2021).

Bu çalışmanın amacı havacılık sektöründe yönetici pozisyonlarında çalışanların iş etiği algılarının örgütsel bağlılığa etkisini incelemektir. Bu kapsamda çalışanlara anket uygulanmış ve anket sonuçları frekans analizi değerlendirilmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde iş etiği kavramsal düzeyde açıklanmaktadır. Üçüncü bölümde iş etiği kuramları, dördüncü bölümde etik karar verme modelleri, beşinci bölümde iş etiği kurumsallaşması ve altıncı bölümde de havacılık sektöründe iş etiği konularından bahsedilmektedir. Çalışmanın yedinci bölümünde

araştırma metodolojisi ve bulgularından bahsedilirken, sekizinci bölümde sonuç ve değerlendirmeye yer verilmiştir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Etik Tanımı

Etik kavramı Yunanca “*ethos*” sözcüğünden gelmekte, alışkanlık ve karakter anlamlarını içermektedir. Etik, değerlerin ve moral ilkelerinin incelenerek kurallar halinde ortaya konulması sonucunda oluşur. Bu bakımdan etik, toplumda yaygın olan moral değerlerden daha özel, daha bireysel ve daha felsefidir. Dolayısıyla, meslek etiğinde kastedilen genel ahlak değil, etik olarak ifade edilen özel bir ahlak (Özgener, 2009: 5-6).

Etik ilgiyi iyi davranışlara yöneltmektir. İşletmeler insan örgütün kalbi ve ruhudur. İnsanların insani koşullarda yaşaması açısından ahlaki davranılması insanların en önemli mücadelelerinden birisidir. Günümüzde etik ilkeler, işletmelerin etik davranış kodlarına geçirilerek ve yaptırımlara bağlı olarak yazılı hale dönüştürülmektedir.

Fisher (2001), etik kodları kavramsallaştırmada ve uygulamada organizasyon liderliğinin önemini araştırmıştır. Gerçekçi etik kurallarının şirkete bağlılıkla ilgili bölümler içerdiğini ve bu bölümlerin çelişkiler yarattığını iddia etmektedir. Bu çelişkiler, çalışanların şirket sadakatine yönelik eğilimi ile çalışanın politika veya eylemlerinden artık rahat olmadıklarında şirketi terk etme takdiri arasında mevcuttur. Birçok etik kod, çalışanların bu seçimi rahatça yapmaları için alan yaratır (Eash, M., 2017: 14).

Genel anlamda etik; “Bireyin, diğer bireyler, kurumlar ve devlet ile olan ilişkilerinde toplumun deneyimlerinden, gelenek ve göreneklerinden kaynaklanan, akıl ürünü olan, toplumsal uyum, birliktelik ve dayanışmayı artırıcı, dolayısıyla toplumun ekonomik, politik ve sosyal yapılarına istikrar sağlayıcı prensiplerin, standartların ve değerlerin bütünüdür” şeklinde tanımlanabilmektedir (Kolçak, 2012:4).

Günümüzde etik kavramı, iş hayatı içinde davranış biçimlerini irdeleyen ve düzenleyen bir disiplin olarak görülmektedir. Ancak, yapılan araştırmalarda etik ile ilgili ortak bir tanıma ulaşmanın mümkün olmadığı görülmektedir.

2.2. İş Etiği Tanımı

“Genel olarak iş etiği; bütün ekonomik faaliyetlerde dürüstlük, güven, saygı ve hakça davranmayı ilke edinmek ve çevre ile temas halinde bulunurken aynı çevreyi paylaşan topluma destek olmaktır” (Özgener, 2009: 51). İş dünyasında hüküm süren doğru ve yanlış davranışlardır. Ekonomi ve iş dünyasının sağladığı olanaklar doğrultusunda sağ duyulu seçimler yapmamızda bize yol gösteren ilk eve değerlerin incelenmesidir (TÜSİAD, 1992: 25).

Diğer bir tanım da, iş hayatında paydaşlar tarafından belirlenen davranışları değerlendirmeye yardımcı olan standartlar olarak ta ifade edilmektedir. Dolayısıyla, iş etiği iş hayatında çalışanlar ile yöneticiler arasında, işletmeyle iş ilişkisinde bulunanlar veya işletmeyle çevresel faktörler arasında olan ahlaki sorunları inceleyerek genel ilke ve kurallara ulaşmaya çalışan uygulamalı bir etikdir (Kolçak, 2012: 47).

Göreceli bir kavram olarak davranışların etik olup olmadığı hususundan dolayı işletmeler için etiğe ilişkin kararlar vermek hiç de kolay değildir. “Örneğin işgören için alkollü olarak işe gelme gayri ahlaki olarak düşünülmez. İş etiği çatışan taleplerin tartışıldığı bir platformdur. Ayrıca, çok içki içen bir çalışanı acısını karısı ve ailesinin çekeceğini bile bile işten kovmak kararı zor alınabilecek bir karardır” (TÜSİAD, 1992: 16).

Steiner iş etiğini “iyi ve doğru davranış, yasa ve düzenlemeleri tam bağlılık” olarak tanımlamaktadır. (Steiner, 1972: 17). Arslan’da iş etiğini bir ülkenin beşeri sermayesinin çok

önemli bir bileşeni olduğunu ifade etmiştir (Arslan, 2005:4).

Tarihsel olarak, işin etik koşulları temel çıkar çizgisi olmuştur. Milton Friedman, işin tek bir sosyal sorumluluğun olduğunu belirtmektedir: İş çıkarlarını, hissedarların yararına olacak şekilde arttırmak iddialarına göre bir kurumun yöneticileri, firma sahipleri ve hissedarlar tarafından tek bir amaç için çalıştırılırlar; yatırımların geri dönmesi için firmanın çıkarlarını geliştirirler (Snoeyenbos vd., 1992:72-81).

3. İş Etiği Kuramları

Araştırmacılar yıllardır çeşitli etik felsefe kategorileri geliştirmektedir. Ancak araştırmacıların çoğu bu tartışmaları 4 sınıfta toplamışlardır.

1. Sonuç kuramları; etiğin değerlendirilmesinde bir eylemin sonuçlarını inceler.
2. Sonuçla ilgili olmayan kuramlar; etiğin değerlendirilmesinde bir eylemin sonuçlarından çok diğer faktörleri inceler.
3. Adalet kuramı
4. Etik görecilik kuramı

Bazı araştırmacılar, ilk grubu teleolojik ve ikinci grubu da deontolojik olarak adlandırırlar. Teleolojik kuramlar tümüyle final sonuçlarına dayanan davranışların etik değerini incelemektedir. Eylemler istenen iyi sonuçları ve mutluluk yarattığı sürece etik olarak doğru ve iyidir. Deontolojik kuramlar ise sonuçlar yerine özel bir davranışın içerdiği yöntem ve amaçları vurgulamaktadır.

3.1. Sonuç Kuramları

Araştırmacıların çoğuna göre bir eylemin etik doğruluğu sonuçları ile belirlenebilir. Eğer sonuçlar iyi ise eylem etik kavramına uygundur. Diğer bir deyişle etiğe uygun bir eylem başka bir durumda kötü sonuçlara neden olsa bile o durumda iyi sonuçlar yaratan eylemdir. İki temel sonuç kuramı bulunmaktadır. Bunlar Faydacılık ve Bencillik kuramlarıdır.

3.1.1. Faydacılık

Faydacılık kuramına göre bir eylem iyi sonuçlara neden olduğunda doğru, kötü sonuçları ise dengelediği müddetçe doğru kabul edilmektedir. Eylemlerde bulunan her birey açısından en iyi çıkarların olması gerektiğini savunur. John Stuart Mill faydacılığın reform ve sosyal gelişme hareketleri ile ilgili olduğunu ifade etmiştir. Faydacılık, eylemciler (act utilitarians) ve kuralcılar (rule utilitarians) olarak iki alt sınıfa ayrılır. Eylemcilere göre toplum açısından yetersiz sonuçlar doğuran eylemler ahlaki kabul edilmemektedir. Bir eylem insanların çoğunluğu için iyi sonuçlara neden olduğu sürece etik olarak doğru olduğu düşünülmektedir.

Kuralcılar da, arzu edilen sonucun gerçekleştirilmesini sağlayan kural dizilerinin kullanılmasını savunmaktadırlar. En çok kişinin en iyi sonuçlara ulaşması için belirlemiş oldukları kuralları kullanmaktadırlar. Bir eylemin gerçekleştirilmesi sırasında kullanılmış olan kuralın değerini saptamak isterler (Snoeyenbos vd., 1992: 481). Faydacılık iş dünyasında yaygın biçimde kabul edilse de bu kuramın zayıf yanı en çok kişi için neyin en iyi olduğunun saptanmasındaki güçlüktür. Faydacılık da kişi karar verirken bir eylemin tüm sonuçlarını göz önünde bulundurmasını sağlar ve bu şekilde toplum açısından en iyi kararın verilmesini güçlendirir (Reidenbach ve Donald, 1988: 871-79).

3.1.2. Bencillik (Egoizm)

Faydacılık, toplumun uzun dönemli çıkarları üzerinde odaklanırken, bencillik bireylerin uzun dönemli çıkarları üzerinde odaklanmaktadır. Bir eylem, uzun dönemde bir birey için diğer seçeneklere oranla iyi sonuçlar üretiyorsa, bu eylem etiğe uygundur. Dolayısıyla bir kişi için en

iyi sonuca neden olan eylemler yapılmalıdır. Bu kuramın zayıf yönü, ayırımcılık, kirlenme, güvenli olmayan ürünlerin üretimi gibi iş uygulamalarına karşı önlemler geliştirmemiş olması ve iki kişi arasındaki egoist çıkar çatışmalarını çözümleyememesidir (Tsalikis ve Fritische, 1989: 695).

3.2. Sonuçla İlgili Olmayan Kuramlar

Bu kuramların odak noktası sonuçlar üzerinde durmaktan ziyade çok özel bir davranışın altında yatan amaç ve yöntemler, eylemlerin motivasyonların önemi, öğelerin özelliklerini içermektedir. Sonuçlarla ilgilenmeyen kuramlardan olan deontolojik kuramların temel savı davranışın iç doğruluğudur. Deontolojik felsefe doğru ve yanlışın evrensel ilkeleri üzerinde odaklanır. Temel ilke, aynı durumları yaşayan herkesin aynı eylemde bulunması düşüncesidir. Alt sınıfları ise, eylemci deontoloji ve kuralcı deontolojidir. Kuralcı deontolojiye göre kurallar duruma hakimiyet sağlayıp zorunluluğa hazırlanma ve uyma açısından önemlidir. Eylemci deontolojistler ise durumsal değişkenlerin kurallara egemen olup, eylemlerin eylemin doğası ile yargılanması gerektiğini ifade ederler (Fraedrich, 1993: 207-9).

3.3. Adalet Kuramı

Doğruluk ve eşitlik kavramları üzerinde odaklanan adalet ilkesi etik kararların analizinde kullanılır. Buna göre işletmeyi yönetsel kararları ve davranışları, fayda ve maliyetleri, bireyler ve gruplar arasında ne ölçüde eşit dağıttığına göre değerlendirir. Bu kurama ait üç prensip vardır.

- a) Adalet dağıtım prensibi; yöneticinin, işgörenleri din, dil, ırk, ulus, cinsiyet farkı gözetmeksizin adil bir şekilde işe alması, terfi ettirmesi veya işten çıkarması prensibidir.
- b) Doğruluk prensibi: İşletmenin adil olması ve işgörenin örgüt tarafından sağlanan faydaları gönüllü olarak Kabul etmesi şartlarının sağlandığı örgütlerde, işgörenin örgüt kurallarına uyması gereğine işaret eder.
- c) Doğal görev Prensibi: Yöneticilerin ihtiyacı olana yardım etme, diğerlerine zarar vermeme ve dürüst çalışan kurumları destekleme gibi evrensel görevlerine işaret eder (Arıkan, 1995: 176).

3.4. Etik Görecelik Kuramı

Daha önce tartışılan kuramlar, mutlakçı oldukları gerekçesi ile eleştirilmişlerdir. Çünkü yalnız tek bir doğru etik davranışın olduğunu ileri sürerler. Etik Görecelik, tüm moral normların özel kültürlere göre göreceli olduğunu ileri sürmektedir. Bir toplumda geçerli olan davranış kuralları, diğer bir toplumda geçerli olmayabilir. Her toplum kendi özelliklerine göre kendi normlarına sahiptir. Etik ise tamamen kendi kültürünün kural ve standartlarına uyma ile değerlendirilir. Davranışın moral standartları, bir kültür içindeki gruplar, kültürler ve zamanlar arasında farklı olduğu için bu moral davranış standartlarını destekleyen ahlaki inanç sistemleri de, ülkeler arasında ve zamana göre değişmektedir. Etik görecelik kuramı tarafından ortaya konulan soru bu farklılıkları belirleyen ortak genellemenin olup olmadığı ve tüm etik sistemlerin eşit ölçüde geçerli olup olmadığıdır (Özgener, 2009:49-50).

4. Etik Karar Verme Modelleri

4.1. Etik Davranış Modeli

Etik davranış yönetimi; iş kurumları için önemli bir sosyal sorun oluşturmaktadır. Yöneticilerin ve çalışanların ahlaki davranışları ve ahlaki olmayan davranışları belirlemesi çeşitli faktörlerin ayrıntılı olarak anlaşılmasını gerektiren karmaşık bir sorundur. Bu kararlar bireysel ve duruma bağlı faktörlerden etkilenmektedir. Geçmişe dayanan bilgiler, kişilik, karar geçmişi, yönetim felsefesi ve güçlendirme, araştırmacılar tarafından belirlenen ve çalışanların davranışlarını belirleyen faktörlerden bazılarıdır (Stead vd., 1990: 233-42).

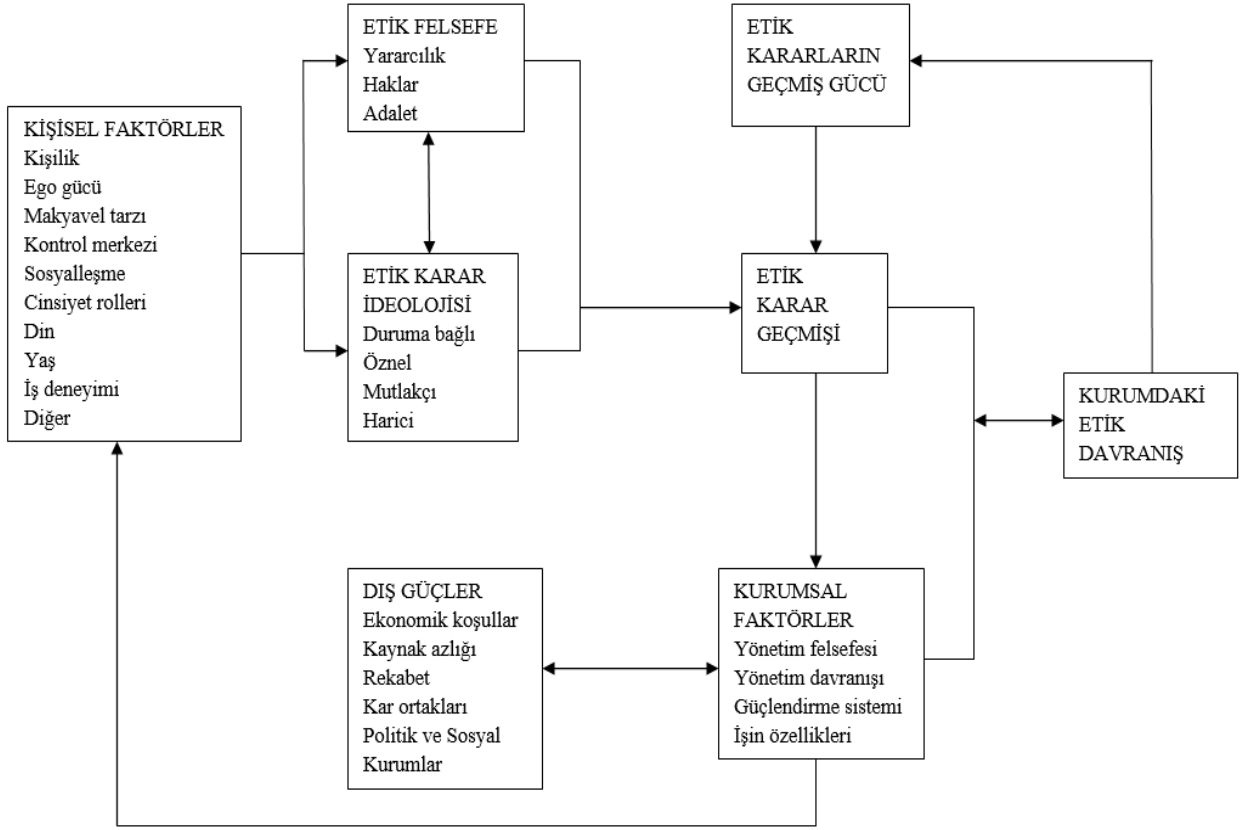
Karar verme, bir yöneticinin etik bir sorun hakkında nedenlerini bulmak için kullandığı kognitif yetenekler dizisidir. Etik sorunların çözümünde kullanılan bir araçtır (Ford & Richardson, 1994: 205). Stead ve ekibi tarafından ileri sürülen etik davranış modeli, iş düzenlemelerinde çalışanların neden etiğe uygun olarak veya uygunsuz davrandıkları konusunda yöneticilerin anlamasını kolaylaştırır ve yöneticilerin bu davranışları etkilemesini sağlar (Şekil 1).

Modeldeki ilk bağ, kişisel faktörlerle (özellikle kişilik ve geçmiş bilgiler) kişinin etik felsefe gelişimi ve karar ideolojisi arasındaki bağı vurgulamaktadır. Kişinin etik felsefesi ve karar ideolojisi arasındaki etkileşim, güçlendirilen, ödüllendirilen ya da cezalandırılan kişinin etik kararlarını etkilemektedir. Kişi işletme içinde deneyim kazandıkça, kişinin etik davranışı, yönetim felsefesi ve davranışından, sistemin güçlendirilmesinden ve işi özelliklerinden etkilenmektedir. Güçlendirme ve yönetimin etkisi ile iş deneyimi, davranışı güçlendiren kritik sosyalleşme güçleri haline dönüşmektedir. Bu model, karar geçmişi, kurumsal faktörler ve kişinin seçimleri arasındaki doğrudan ilişkiyi betimlemektedir.

4.2. Etik Dışı Karar Verme Davranış Modeli

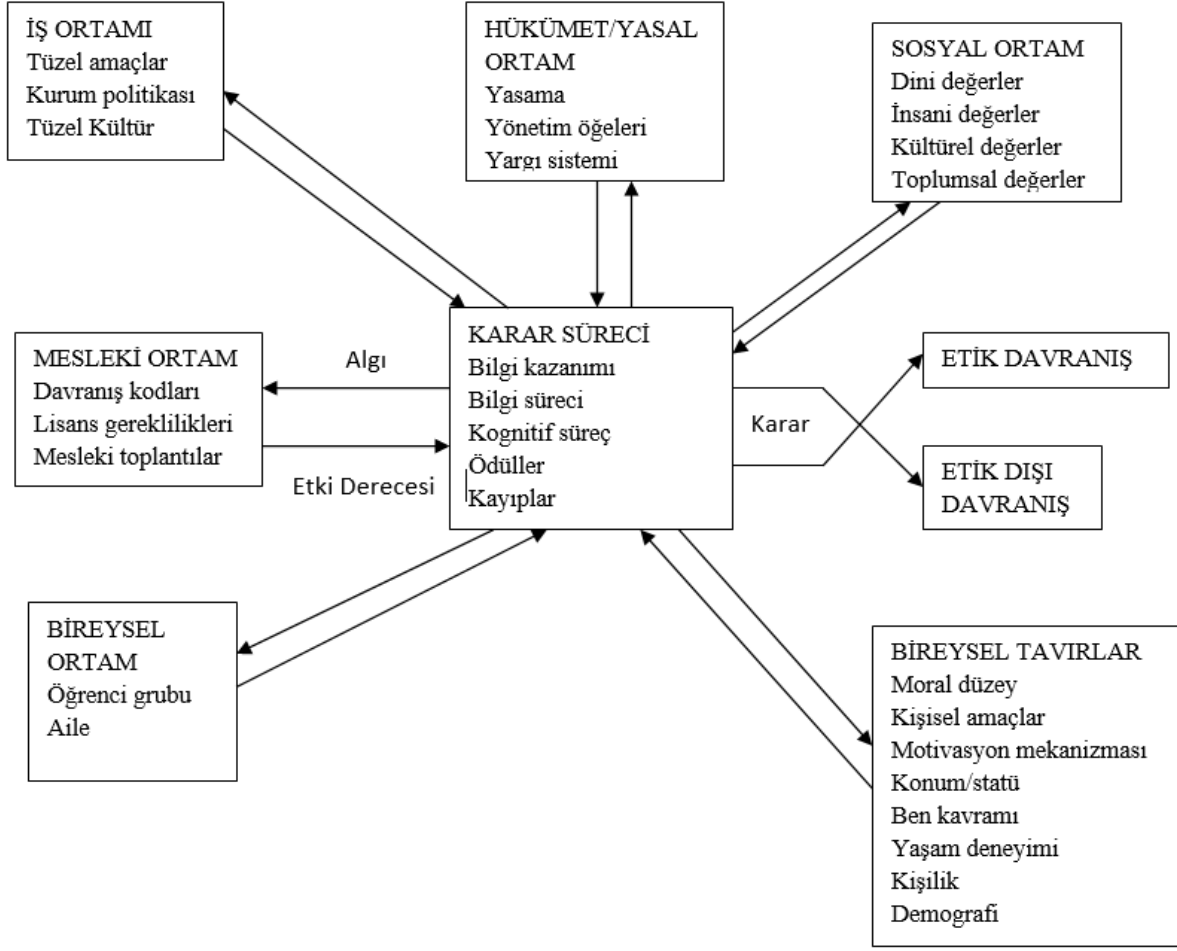
Bommer ve ekibi tarafından ileri sürülen bu model etik ve etik olmayan davranışları etkileyen faktörleri ve kişinin karar verme yapısını birbirine bağlamaktadır (Şekil 2). Bu modele göre, kişisel, sosyal, iş, mesleki ve hükümet-yasal ortamların etkileri ve kişinin bireysel tavırları, karar sürecini etkiler ve etik ya da etik dışı davranışa sürükler (Bommer vd., 1987: 265).

Stead ve ekibi, Bommer ve ekibinin çalışmalarına ek olarak lisans düzeyindeki işletme öğrencilerinin farklı güçlendirme yapıları altında etik karar verme süreçlerini araştırmıştır. Bulgularına göre etik dışı davranışlar ödüllendirildiğinde, ödüllendirilmeyen konulara oranla etik dışı davranışların daha yüksek oranda benimsendiği belirlenmiştir. Rekabet artışı da aynı zamanda etik dışı davranışları güçlendirmektedir (Stead vd., 1990: 233-42).



Kaynak: Stead, Edward W., Dan L. Worrell and Jean Garner Stead "An Integrative Model for Understanding and Managing Ethical Behaviour in Business Organizations". Journal of Business Ethics, March, 1990.

Şekil 1: Etik Davranış Modeli

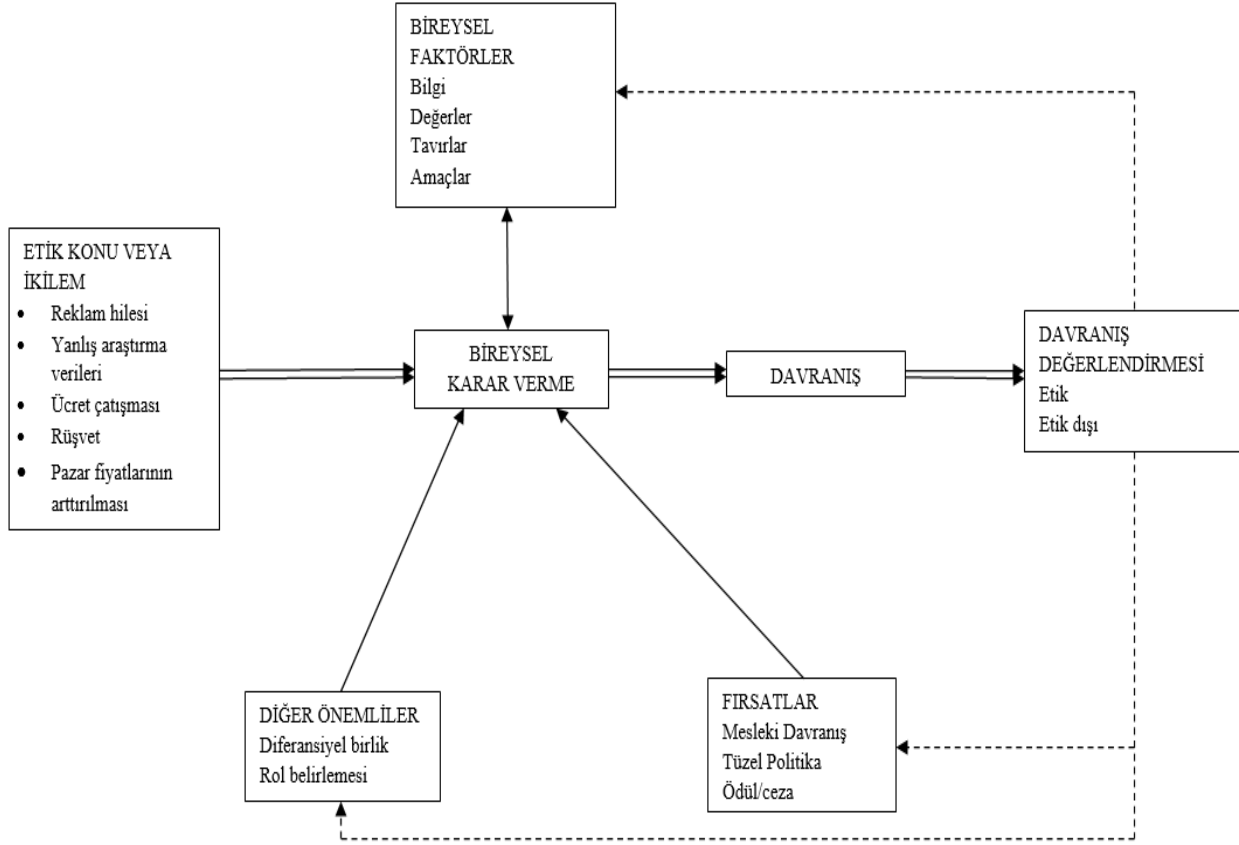


Kaynak: Michael Bommer, Clarence Gratto, Jerry Gravander & Mark Turtle "A Behavioral Model of Ethical and Unethical Decision-Making Journal of Business Ethics, 1987.

Şekil 2: Etik/Etik Dışı Karar Verme Modeli

4.3. Pazar Alanında Karar Verme Modeli

Ferrell ve Greshman tarafından ileri sürülen bir makalede ise Pazar alanında ahlaki karar verme sürecinin pozitif bir modeli sunulmaktadır (Şekil 3).



Kaynak: Farrell O.C and L.G. Greshman, "A Contingency Framework for Understanding Ethical Decision Making in Marketing" Journal of Business Ethics, 1985.

Şekil 3: Pazar alanında Karar Verme Modeli

Araştırmacılar, pazarlama-iş etiği faktörlerini 3 ana gruba ayırmıştır:

Bunlar bireysel faktörler, kurumsal faktörler (önemli diğer faktörler ve fırsat faktörleri) ve sosyo-kültürel faktörlerdir. Ayrıca kişilerin karar verme güçlüklerinde etik ve etik dışı kararların verilmesinde, bireyleri etkileyen diğer önemli faktörler ve fırsat faktörlerini içeren kurumsal faktörlerle ilişkili olduğu belirtilmektedir (Ferrell ve Greshman, 1985: 87-96).

Bu modelde, etik kararları etkileyen genel bireysel faktörlere ek olarak, bir yöneticinin etiğe uygun ve etik dışı davranışını belirleyen iki temel konu ileri sürülmektedir. Bunlar; potansiyel etik dışı eyleme katılma fırsatı ve referans gruplarının özellikle de öğrenci ve üst düzey yönetiminin görece etkisidir (olumlu ve olumsuz).

Etik dışı bir davranış fırsatı bağlamında, modele göre fırsatlar ne kadar büyük ve çok olursa davranışlar da aynı derecede ahlak dışı olacaktır. Referans gruplarının rolü dikkate alındığında, modele göre öğrenciler ile iletişim çok olduğu zaman, öğrencilerin etik/etik dışı kararlar üzerindeki etkisi büyük olacaktır. Üst düzey yönetim ile etkileşim gücü olursa alt düzeydeki yöneticiler kararların verilmesinde üst yönetiminin politikasından etkilenecektir.

4.4. Etik Gelişimi ve Yargı Modeli

En çok bilinen etik karar modeli Kohlberg'in geliştirdiği etik yargı ve gelişim modelidir. Bu kuramda, etik ikilemlerin çözülmesi için bireylerin tanımlanabilen kognitif yetenek düzeylerine sahip olduğu ve bu yeteneklerin eğitim ve sosyalleşme süreçlerine bağlı olarak çocukluktan yetişkinliğe kadar süren gelişim sürecinde ortaya çıktığı görülmüştür. (Fraedrich vd., 1994: 829-38). Çalışmasında üç geniş etik karar verme düzeyine dayanan kognitif yetenekler ileri sürülmüştür.

4.4.1. Pre-Konvansiyonel Düzey

Bireylerin etik durumları, kendi çıkarlarına ve düşündükleri sonuçlara uygun olarak çözmesi durumudur. Bu düzeydeki kişiler, onları etkileyen ödül ve cezalara önem verirler. Normal olarak, bu düzeyde kurallara ve otoriteye uyulması vurgulanır.

4.4.2. Konvansiyonel Düzey

Bu düzeydeki kişiler, etik kararların verilmesinde bazı önemli referans gruplarının beklentilerini, daha geniş toplulukları ve diğer kişileri de düşünmektedir. Burada kurumsal kurallar önemli olup kişinin topluma karşı olan görev ve sorumluluklarını yerin getirmesi gereklidir. Birey birlikte olduğu insanlarla uyumsuzluktan kaynaklanacak çatışmalardan kaçınır (Ülgen ve Mirze, 2014:481).

4.4.3. Post-Konvansiyonel Düzey

Bu düzey etik gelişimin en yüksek evresidir. Bu düzeye erişen bireyler etik sorunlarını bir duruma uygulanan normlar ve yasalarla çözer. Uygun davranış temel hakları değerleri ve toplumun yasal sözleşmelerini içerir, ancak bundan başka, bu düzeydeki kişiler toplumdaki tüm bireylerin benzer durumlarda izlemesi gereken evrensel etik kuralları uygulamaktadır (Kjonstad, B., & Willmott, H., 1995: 445-64). Bu ilkeler bireylere, insan onuruna ve haklarına saygılı davranılmasını gerektirir (Ülgen ve Mirze, 2014:483).

5. İş Etiğinin Kurumsallaştırılması

İş etiği genel olarak iş yerinde neyin doğru, neyin yanlış olduğunu bilmek ve doğru olanı yapmak anlamına gelmektedir. İşletme, insanların ihtiyaçlarını karşılamak üzere, yine insanlar tarafından belirli bir kar sağlamak amacıyla kurulmuş ekonomik bir varlıktır. Ancak ekonomik hayat, sosyal ve toplumsal hayattan ayrı düşünülemez. İşletmeler faaliyette buldukları toplumun alışkanlıkları, gelenek ve görenekleri ile ahlakından etkilenirler (Ülgen ve Mirze, 2014:487).

İş etiği ile ilgili faktörler, kişisel ahlak, sosyal çevre ve işletme özelliklerinin oluşturduğu bir bütün olarak tanımlanabilir. Bu durum kişilerin ailesi, arkadaş çevresi, din, eğitim, öğretim ve işletme içi anlayışının oluşturduğu davranış biçimidir. Bu değerlerin etkisi ile bireyler ya da işletmeler iş etiğine uygun ya da uygun olmayan bir davranış içerisine girmektedir (TÜGİAD, 1992:8). Vogel, işletmelerde çıkar çatışmaları, bilgi gizlenmesi, kişisel bilgilerin açıklanması, uygun olmayan üstünlük sağlanması, kişisel çöküş, kişilerarası saldırganlık, kurumsal saldırganlık, kuralların bozulması, rüşvetler, iç ticaret skandalları gibi uygulamalar yöneticilerin karşılaştığı etik sorunlar olarak karşımıza çıktığını vurgulamıştır (Vogel, 1991:101-110). Bazı durumlarda ise, işletmeler çevre sorunları ile karşılaşabilmektedir. Buna örnek olarak petrol boşaltımları sırasında meydana gelen deniz kazalarını verebiliriz.

25 Mart 1989'da ABD süper tankeri Exxon Valdez'in bir kayalığa çarpması sonucu Alaska körfezine 300.000 varil petrol dökülmüştü. Olaydan sonra 1 Nisan'da Exxon, görevde sarhoş olduğu anlaşılan kaptanı işten çıkardı. Ancak, bölgeyi temizleme giderleri tahminen 100-200 milyon dolar arasında olmuştur (TÜSİAD, 1992:72). Yapılan araştırmalarda, pazarlama alanı,

iş dünyasında etik dışı uygulamaların en sık görüldüğü bir alan olarak karşımıza çıktığı görülmüştür. Chonko ve Hunt, söz konusu alan yöneticilerinin etik inançlarını araştırmıştır. Buna göre, yöneticilerin en sık karşılaştığı sorun rüşvet olmuştur. Bunu tarafsızlık, dürüstlük ve ücret belirleme stratejisi izlemektedir (Dabholkar ve Kellaris, 1992: 315-16).

Günümüzde kurum içinde etik ve yasadışı davranışların iş etiğinin kurumsallaştırılmasında büyük önem arz etmektedir (Sims, 1991: 493). Etik kavramını şirketlerinde yerleştirmek isteyen kurumlar, zedeleneceği itibarları var ise bunu onarmaya çalışmak ve toplum ile ilişkilerindeki sorunları ortadan kaldırarak kurumlarını daha itibarlı bir şekilde sokmak isteyen şirketlerdir. Dürüstlük çok önemli bir iş etiği bileşeni olup, çalışanlardan beklediğiniz profesyonellik düzeyini işaret eder. Bu durum da kurumsal kültürün kalbine inerek dürüst satış uygulamalarını ve iş arkadaşlarına saygılı davranışı içerebilir (Kimberlee, 2019). Dürüstlük, bilim adamlarının ve uygulayıcıların, işletmenin çeşitli etik hedeflerine ulaşmak için varlığının gerekli olduğunu onayladığı tüm iş etiğinin karmaşık ve önemli bir parçasıdır (Ghosh ve Zaher, 2011: 72-79).

İş etiğinin kurumsallaştırılması, konunun resmi ve harici olmaktan çıkarılıp günlük iş hayatına yerleştirilmesi anlamına gelmektedir. Büyük şirketler iş etiği olgusunu şirket kültürlerine derç etmek için çok büyük çaba harcamaktadırlar. Bu süreçte izlenecek genel yöntemlerden bazıları etik davranış modelinin belirlenmesi, bu konuda çalışanların eğitimi, etik ve denetim kurullarının kurulmasıdır.

Kurumsal bir kültürün oluşturulması ve geliştirilmesi için iş etiği davranışını desteklemesi bakımından kurumlar standartlarını çalışanlarına aşağıdaki yöntemleri kullanarak iletebilirler;

- a) Çalışanlar için kurumun üst yönetimi bir etik model oluşturarak çalışanların karşılaştığı etik çatışmaları azaltabilir. Bu bağlamda üst yönetim, etik dışı davranışları kınayarak ve kesin mesajlar vererek rol modeli oluşturabilir.
- b) Etik standartların sağlanması için iş hayatında kullanılan bir başka yöntem de yazılı davranış modelidir. Dünyada uluslararası birçok kurumların çoğu yazılı davranış modelleri geliştirmiştir.

Kurumsal etik kuralları, çalışan davranışlarını bilgilendirmeyi ve şirketin misyonu ve daha büyük hedefleriyle uyumlu olmayan davranışları önlemeyi amaçlayan bir iş kuralları beyanıdır (Kimberlee, 2019). Yapılan bir araştırmaya göre, çalışanların yüzde 82'si etik kod anlayışlarını işe uyguladıklarını göstermiştir. Genel olarak, bir çalışan diğer eylem yöntemlerine göre önemli bir avantaj sağlamadığı sürece muhtemelen şirketinin etik kurallarını ihlal etmeyi seçmeyecektir. Çünkü bu durum olası kınama riskine değmeyecektir (Hamel, 2019).

Kurallar, belirli bir meslek türü içinde ideal davranış ve ilkelere bağlılığın bir ifadesidir. Yazılı versiyonu, mesleki davranış için öngörülen biçimde emirler, yasaklar ve tavsiyeler içerir (Tetras, 2018). Etik kodları adıyla belirtilen yazılı yargıların içeriğindeki bazı önemli başlıklar şunlardır;

- a) Şirketin temel görevinin, amaç ve inançların tanımı,
- b) Şirketin sorumluluğu olduğu kâr ortakları, çalışanlar, müşteriler (yolcular) ve toplum gibi yapıların tanımı,
- c) Bu zorunlulukların yerine getirilmesi halinde şirketin uygulayacağı kınama ve cezaların belirtilmesi,
- d) Bu zorunlulukların gerektirdiği somut davranış örnekleri,
- e) Şirketin bu gruplara karşı olan zorunlulukları.

Toplumsal güvenin yaratılması ve korunması bir kurumun etik model uygulamasının ana nedenlerinden birisidir. Diğerleri ise yönetim profesyonelliğinin vurgulanması, çalışanların yanlış davranışlarının önlenmesidir (Sims, 1991: 493-506).

6. Havayolu Sektöründe İş Etiğine Genel Bakış

Etik kuralları benimsemenin önemli bir amacı, havayolu sektörü perspektifinden baktığımızda hem şirketin yolcularının hem de çalışanlarının haklarını korumaktır. Bireysel noktalar, belirli bir ülkenin toplumunda genel olarak geçerli yasalar ve genel etik standartlarla çelişmemelidir. Etik kurallarının ilkelerinin ihlal edilmesi halinde etik kurul, önceden belirlenmiş yaptırımlara uygun olarak bireysel standartların her türlü ihlalini çözecektir. Bu bağlamda, Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin öncülüğünde 1994 yılında İsviçre'de kabul edilen Caux Yuvarlak Masa İlkeleri büyük önem arz etmektedir. İnsan onuru idealine dayanan ilk iş etiği kuralları grubudur. Avrupa, Japonya ve ABD'den iş liderleri tarafından bu ilkeler daha sonra BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'ni oluşturmak için kullanılmıştır (Tetrar, 2018).

BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'ni imzalayan şirketler, etki alanlarında insan hakları, çalışma standartları, çevre ve yolsuzlukla mücadele alanlarında bir dizi temel değer olan etik kuralları benimsemek zorunda kalmışlardır. Birleşmiş Milletler (BM) Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne (UN Global Compact) imza atan Pegasus Hava Yolları Türkiye'de bu sözleşmeye imza atan ilk havayolu şirketi olmuştur. Özellikle çalışma standartlarının düzenlenmesi ve yolsuzluklarla mücadele konuları büyük önem arz etmektedir (Anadolu Ajansı, 2019).

ABD'de dönemin başsavcı yardımcısı Paul J. MacNulty'nin (2006) silahlı hizmetler senato komitesi'ne yaptığı bir açıklamada, Boeing'in ahlaki gerilemesinin başlangıcını çevreleyen gerçekleri ortaya koymuştur. Boeing CFO'su Michael Sears ve Hava Kuvvetleri tedarik memuru Darleen Druyun ile ilgili daha yakın tarihli etik skandallara odaklanmakla birlikte, Mac Nulty'nin Boeing'in önde gelen rakibi Lockheed Martin'e ait yasadışı yollardan elde edilen belgeleri kullanarak askeri bir sözleşme kazandığı 1999 olayına da dikkat çekmiştir.

Sözleşme, Hava Kuvvetlerinin Geliştirilmiş Harcanabilir Fırlatma Aracı Programının tasarımlarına ilişkin bir hükümet sözleşmesi için bir teklif içeriyordu. EELV olarak da bilinen program, Boeing için oldukça fazla para ve en büyük savunma sözleşmesi rakibi Lockheed Martin'e göre uzun süreli rekabet avantajı sağlayacaktı. William Erskine adlı bir çalışan, EELV için tasarım önerilerini detaylandıran Lockheed belgelerinin tedariki karşılığında eski Lockheed çalışanı Kenneth Branch'i işe almıştır. Daha sonra, adı kaydedilmeyen başka bir çalışan, operasyonu başlatır ve yapılan soruşturma sonunda Boeing hem Kenneth hem de Erskine'i işten kovmuştur (Eash, 2017: 14-15).

Olay sonrası başsavcı yardımcısının raporu, 2004 yılında Boeing şirketinin etik kurallarının (etik kodlarının) tekrar sorgulanmasına neden olmuştur. Boeing'in baş hukuk müşaviri halkın tepkilerini özetlerken halkın büyük bir şok içinde olduğu, kalitesiz bir şirket olmadıkları vurgulanmış ve her zaman sordukları soru "Liderlik neredeydi?" olmuştur.

Bu karmaşa ortamının içine daha önce emekli Boeing CFO'su Harry Stonecipher getirildi. Bir yıldan kısa bir süre sonra yönetim kurulu, Stonecipher'ı bir Boeing yöneticisiyle evlilik dışı bir ilişki keşfetmesi üzerine istifa etmeye zorladı. Yönetim kurulu, davranış kurallarının küçük bir ihlaline bile tahammül etme konusunda isteksizdi ve kapsamlı bir aramadan sonra görevden alınan lideri yeni CEO ve Başkan Jim MacNerney ile değiştirdi. MacNerney yöneticiler de dahil olmak üzere pasif bir etik programından, etiği ciddiye alan aktif bir program ve değişikliğe geçişte öncülük ettiği görülmüştür.

Etik davranışı ödüllendirmek için idari tazminat sistemini değiştirdi ve eski bir federal temyiz yargıcını hukuk danışmanı olarak işe aldı. MacNerney'in belirttiği hedef etiği bir rekabet avantajı haline getirmektir. Harvard Business profesörü Joshua Margolis, "etik, hukuk ve ekonomide tatlı bir noktaya ulaşabilen şirketler uzun vadeli başarıyı sürdürebilir" sözünü de onayladığını belirtmiştir. Boeing'in etik programının diğer yönleri arasında, şirketi denetlemek için önde gelen eski avukatlar ve yargıçları işe almak, dahili sitede gerçek hayattaki etik ihlallerini yayınlamak ve liderliği azaltmak da yer almaktadır (Eash, 2017: 17).

Lockheed Martin skandalının ardından Boeing, iş etiği konusunu daha önce hiç olmadığı kadar zorlaması gerektiğini fark ederek, üst yönetim etik liderlik grubundan (ELG) şirket etik programını gözden geçirmesini istemiştir. ELG, her seviyedeki çalışanların sorumlu bireyler tarafından ihanete uğramış hissettiğini ve medyayı "içgüdüsel bir tekme" ve "sersemletici bir darbe" olarak görüp fark ettiğini belirtmiştir. Olumsuz duygulara rağmen, ELG ayrıca Boeing çalışanlarının şirketin bütünlüğüne sahip olduğuna inandıklarını ve böylesine başarılı bir çaba için çalışmaktan gurur duyduklarını görmüştür. Bu iyimserliğe rağmen ELG, artan eğitim, daha fazla izleme ve daha açık iletişim dahil olmak üzere değişikliklerin yapılması gerektiğini vurgulamıştır.

Boeing çalışanları halihazırda yıllık etik eğitimi alırken, etik politikalarına ilişkin farkındalığın ve anlayışının arttığını vurgulamaktadırlar. Ayrıca, Boeing dürüstlüğe ve itibara vermeyi umduğu yüksek değerleri pekiştirmeyi hedeflemekte birlikte eğitim sırasında çalışanlara üçüncü şahıs bilgilerini edinmenin ve kullanmanın doğru yolları hakkında talimat verilmektedir (Boeing Corporation, 2003:9).

Havacılık sektöründe iş etiği açısından önemli diğer bir olay da bölgesel havayolu EasyJet'te yaşanmış idi. Emma Banks, Avrupa'da bölgesel bir havayolu olan EasyJet'te yerleşik hizmetler müdürü olarak yeni işini güvence altına almaktan heyecan duyuyordu. Bu yeni pozisyonu kabul etmeden önce Emma, orta ölçekli bir muhasebe şirketinde üç yıl çalışmış yönetim muhasebesi uygulamalarında deneyim kazanmış kariyer gelişiminde bir sonraki adımı havacılığın heyecan verici dünyasına giden yola adım attığı için mutlu olan bir kişiydi. Emma'nın başlıca görevleri arasında, yolcu uçuş hizmetleri ve uçak içi satışlarla doğrudan ilgili sorumlulukların yanı sıra uçuş ekibi yemek masraflarından da sorumlu olmak yer almaktaydı. EasyJet'teki ilk haftalarında Emma, uçuş ekibi birliğinin temsilcileriyle yönetim toplantılarına katıldı (Ledgerwood vd., 2016:1).

Söz konusu dönemde, yeni sendika anlaşmasının düzenleyici maddelerinin görüşüldüğü toplantı sırasında Emma, üst yönetim ile uçuş ekibi birliği arasındaki gerginliğin derecesi karşısında şok olmuştu. Sonraki günlerde Emma, EasyJet'in ana havaalanı için gerekli tüm sertifikalara sahip tek lisanslı ikram hizmeti veren yerel bir havayolu ikram şirketi olan Sky Catering tarafından EasyJet'e gönderilen birçok faturayı inceler ve tekel konumunda olan Sky Catering'in, yüksek fiyatlar uyguladığını fark etmiştir. Sky Catering'in gelirlerinin yaklaşık % 70'i EasyJet'e hizmet sağlamaktan geldiğini görmüştür.

Sky Catering olmadan EasyJet, uçuşlarında zamanında yemek hizmeti sağlayamazdı; aynı zamanda Sky Catering'in EasyJet faaliyetlerini durdurursa ekonomik olarak uygun veya verimli olmayacağı ortadaydı. Emma'nın görevi, Sky Catering'den alınan tüm aylık faturaları özenle kontrol etmek, Sky Catering'in sağladığı hizmetlere karşılık geldiklerini doğrulamak, faturaları onaylamak ve ödeme için muhasebe departmanına iletmektir. Faturaları incelerken Emma, selefının sağladığı fatura kontrol talimatlarında belirtilmeyen genel yemek hizmetlerinin ayrı olarak faturalandığını fark etmiştir. Neden hepsinin ayrı bir faturayla faturalandırıldığından emin olmayan Emma endişelerini doğrudan amiri olan Müşteri Hizmetleri Direktörü Jillian Wood ile paylaşmaya karar vermiştir (Ledgerwood vd., 2016:2).

Jillian, faturanın EasyJet ve Sky Catering'in muhasebe departmanları arasındaki ayrı bir sözlü anlaşmaya atıfta bulunduğunu söylüyor. Jillian, "Bunlar endişelenmemen gereken bazı karmaşık muhasebe konuları " diyerek Emma'ya faturayı onaylamasını kayıt ve ödeme için muhasebe departmanına iletmesini tavsiye etmiştir. Emma, amirinin konuyu irdelememesi tavsiyesine rağmen bu durumu daha fazla araştırmanın kendi sorumluluğunda olduğunu hissederek faturanın niteliğini belirlemek için yemek hizmetleri sözleşmesini araştırmaya karar vermiştir.

Son umudu, yedi yıldır şirkette çalışan ve yemek hizmetleri ile ilgili muhasebe süreçleri ve politikalarından haberdar olması gereken EasyJet baş muhasebeci Rebecca Adams'tı. Rebecca ilk başta Emma'nın soruları konusunda biraz gergin göründü ve "Sanırım tüm bu konular size daha önce anlatılmış olmalıydı. Selefimiz tüm bunların farkındaydı ve Jillian da biliyor" demiştir. Rebecca neler olduğunu açıklayarak, finans müdürünün (CFO) şirketin marjlarında en ufak bir iyileşme ve EasyJet'in maliyetlerinde sürekli bir düşüş göstermek için mümkün olan tüm yöntemleri kullandığını ve şirketin olabildiğince az vergi ödemesini sağlamaya çalıştığını belirtmiştir. Emma Rebecca'nın ona söyledikleri karşısında şok olmuş ve sorunu çözmek için daha fazla adım atma konusunda etik bir sorumluluk da hissetmiştir (Ledgerwood vd., 2016:5).

Emma, etik konularda gizli rehberlik sağlayan etik yardım hattı danışmanı ile konuyu tartışmıştır. Bilahare, şirketin denetim komitesiyle temasa geçerek dolandırıcılık eylemlerini açıklamıştır. Sorunun etik bir şekilde çözülmediği sürece faturaların onaylarını imzalamayı reddetmiştir. Söz konusu dönemde tesadüfen EasyJet'in CFO'su şirketten ayrıldı ve yeni atanan CFO etik karar verme sürecini teşvik etmiştir. Buna paralel olarak çatışmanın çözümüne aktif olarak katılarak EasyJet'e etik olmayan davranışların olumsuz etkilerini en aza indirmesi konusunda tavsiyede bulunmaları için bağımsız denetçiler de tutumuştur (Ledgerwood vd., 2016:5). Dolayısıyla, etik kuralların Havacılık Sektöründe çok önemli olduğunu da ortaya çıkarmaktadır. Ayrıca, havacılık sektöründe etkili etik kurallarına ihtiyaç duyulmasının nedenleri arasında halkın sağlığı ve güvenliğinin de önemli bir yeri olduğu belirtilmektedir.

7. Araştırmanın Metodolojisi

Havacılık sektör işletmelerinde iş etiğinin örgütsel davranış üzerine etkisi ile ilgili olarak Türkiye'de halen aktif olarak faaliyet gösteren Havayollarında çalışan; Birim müdürleri, Teftiş kurul üyeleri, Müfettişler ve Yurtdışı Ofis Müdürlerinden oluşan yaklaşık 1.000 kişilik bir yetkililer grubu araştırmanın hedeflenen çerçevesini oluşturmaktadır. Hedeflenen gruba anket uygulaması için "etik kurul onay" raporu İstanbul Medipol Üniversitesi Sosyal Bilimler Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu Başkanlığının E-43037191-604.01.01-22359 sayılı kararıyla alınmıştır.

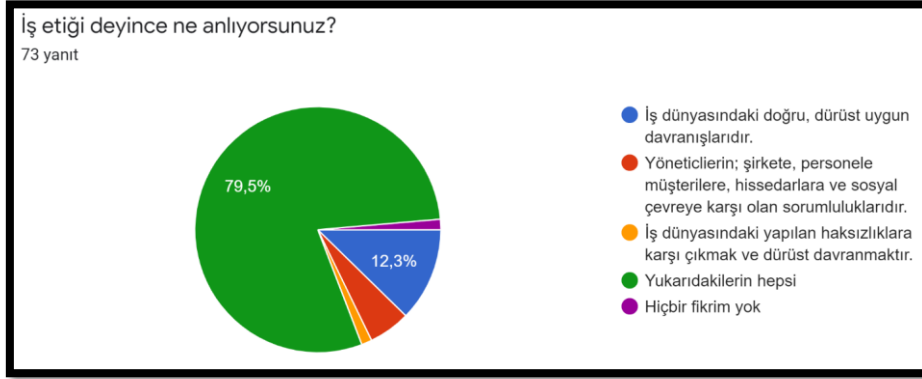
Bu saha çalışmasında "Amaca Uygun Örneklem" yöntemi kullanılmıştır. Şirketlerin yapısı ve çalışma biçimleri de dikkate alınarak, örnek birim seçimleri rassallaştırılmıştır. Bu örneklem çerçevesi dahilinde, yaklaşık 1000 kişilik hedef kitlenin %17'sinden fazlasına anket gönderilmiş olup, içlerinden %9,2' lik kısmı (92 kişi) anketi doldurup dönüş yapmıştır. Yapılan kontroller neticesinde toplamda %7,3'lük (73 kişi) bir kesimin verdiği cevapların eksiksiz ve geçerli olduğu belirlenmiştir.

Soru formu, önceki teorik kısımda ele alınan yöntemlerin tamamından yola çıkarak oluşturulmuştur. Demografik ve ünvan ile ilgili bilgiler kişisel verilerin korunması kapsamında sorulmamıştır. Denek gruplarına ayrı ayrı 10 soruluk form yollanmış ve cevaplar alınmıştır. Araştırma, aynı zamanda soru formunun bir bütünlük içinde ve uyumlu olarak çalışıp, çalışmadığını; yani iş etiği örgütsel davranış modelleri hakkında bütünsel bir bilgi sağlayıp, sağlayamadığını da belirlemeyi hedeflemektedir. Bu araştırma, soru formunun sektördeki mevcut durumu göstermeye uygun olup olmadığını da saptamayı amaç edinen bir ön çalışma niteliğindedir.

7.1. Bulgular

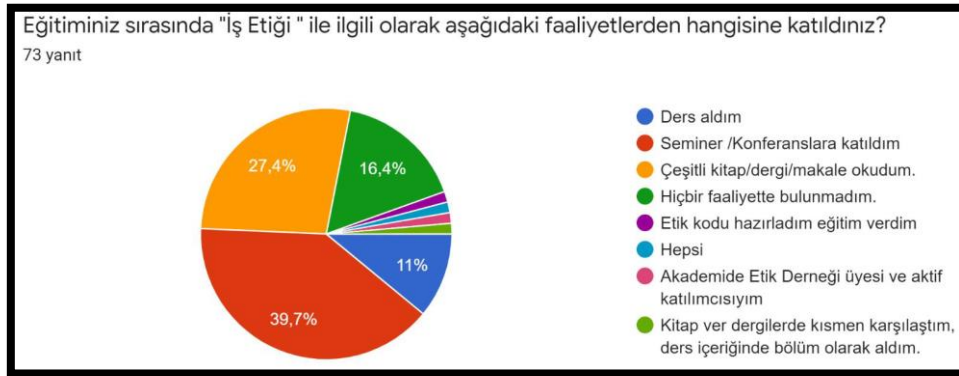
Öncelikle geçerli kabul edilmiş bulunan 73 anket formunun 10 soruya verilen cevapların frekans ve yüzde dökümleri yapılmış, yeterli düzeyde bilgi sağlayan sorulara ilişkin bulgular aşağıda özetlenmiştir.

Grafik 1’de “İş etiğinin tanımının sorulduğu ilk soruda”, %12,3’ü “İş dünyasındaki doğru, dürüst uygun davranışlarıdır” şeklinde cevap veriyor, %79,5’u ise daha geniş bir tanım benimseyerek “İş dünyasındaki doğru, dürüst uygun davranışlarıdır. Yöneticilerin; şirkete, personele, müşterilere, hissedarlara ve sosyal çevreye karşı olan sorumluluklarıdır. İş dünyasındaki yapılan haksızlıklara karşı çıkmak ve dürüst davranmaktır” cevabını vermiştir.



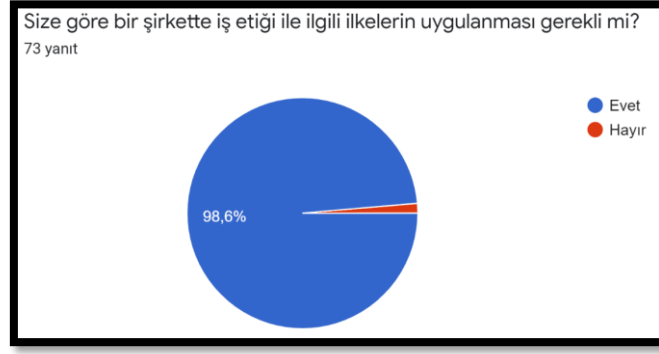
Grafik 1: İş Etiği Deyince Ne Anlıyorsunuz?

Grafik 2’de “İş etiği eğitimi ile ilgili hangi eğitime katıldınız” sorusuna, %39,7’si seminer/konferans, %27,4’ü kitap/dergi/makale okuduğunu, %11’lik kesim ders aldığını ve %16,4’lük kısım ise hiçbir faaliyette bulunmadığını belirtmiştir.



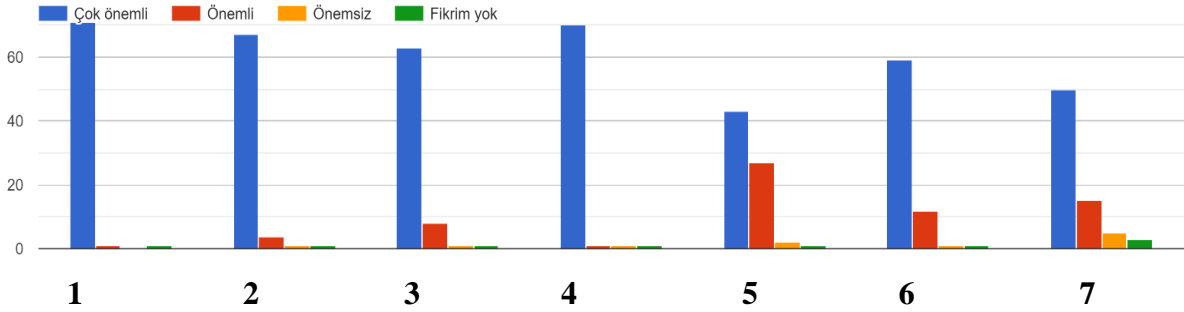
Grafik 2: Eğitim Sırası İş Etiği Faaliyetleri Katılımı

Grafik 3’te “Şirkette iş etiği ile ilgili ilkelerin uygulanması gerekli mi” sorusuna, deneklerin %98,6’sı “Evet” cevabı vermiştir.



Grafik 3: İş Etiği İlkeleri Uygulanması

İş ahlakı tanımına dahil olan unsurların önem dereceleri sorulduğunda elde edilen bulgular Grafik 4'te özetlenmiş ve açıklanmıştır.



Grafik 4: İş Ahlakı Önem Dereceleri

- 1 Şirket hakkındaki gizli bilgileri işletme dışına sızdırmak (%89 çok önemli)
- 2 Şirketin zararına olacak şekilde gereksiz maddi harcamalar yapmak (%87 çok önemli)
- 3 İşletmenin fiziksel kaynaklarını kişisel amaçlar için kullanmak (%85 çok önemli)
- 4 İşletme raporlarında tahrifat yapmak (%90 çok önemli)
- 5 Çalışma saatlerinde kişisel işler yapmak (%58 çok önemli)
- 6 Yapılan iş ile ilgili oluşan olumsuz bir olayı başkasına yüklemek (%82 çok önemli)
- 7 Çalışanlara yeni iş olanakları sağlamadan işyerini tasfiye etmek (%69 çok önemli)

Teorik kısımda belirtilmiş bulunan iş etiği kuramları için hazırlanan sorulardan ilk dördüne verilen cevaplar dikkate alındığında, elde edilen bulgular ile kuramların birbirleri ile yüksek uyuma sahip olduğu gözlemlenmiştir.

Yöneticinin sahip olması gereken özelliklerin sıralanması ile ilgili 5. soruya verilen yanıtlar incelendiğinde, sorumluluğun %53,4'lük bir kesim ilk veya ikinci sırada, %46,5'lik kesim ise son sıralarda önemli olduğunu; Dürüstlüğün %53,4'lük bir kesim ilk sırada, %39,7'lik kesim ise son sırada önemli olduğunu; Yetenekli olmanın %39,7'lik bir kesim ilk iki sırada iken, %43,9'luk daha büyük bir kesim orta derecede önemli olduğunu; Yaratıcılığın %34,2'lik bir kesim ilk iki sırada iken, %56,1'lik kesim daha orta derecede önemli olduğunu; Mantıklı olmanın %67,1'lik bir kesim ilk iki sırada olduğunu; Hırslı olmanın %42,5'lik ilk sırada olduğunu vurgulamıştır. Özetle, yöneticinin özellikleri; Mantıklı olmak, Sorumluluk,

Dürüstlük, Hırslı olmak, Yaratıcılık ve Yetenekli olmak şeklinde sıralanmıştır.

Bir yöneticinin etik dışı davranışlarda bulunma nedenleri sıralamasını sorulduğunda, %65,8'lik kesim "Sektörel Rekabetin Zorlaması" hususuna, %58,9'luk kesim ise "Şahsi Maddi Gereksinimler" hususuna ilk sıralarda vurgu yapmıştır. Yedinci soruda, yukarıdaki sorularda elde edilen bulgular örnek olaylar üzerinden kontrol edilmeye çalışılmıştır. Verilen cevapların diğer bulgular ile yüksek uyum içinde olduğu görülmüştür.

Ankete katılanların %67,1'i şirkette yazılı etik kurallarının olduğunu belirtmiştir. Şirketlerin yarısından fazlası etik kuralların yazılı olarak veya yazılı/sözlü olarak bildirildiğini belirtmiştir. Son soruda, yazılı kurallara uymayanlara şirketlerce uygulanan cezalar ve yaptırımlar sorulduğunda, ilk sırada üçte ikilik pay ile "sözlü uyarıda bulunma" yer alırken bunu "işten çıkarma" ve diğer yaptırımlar izlemektedir. Soruların şık sayıları (çoğunlukla altı şık) dikkate alındığında istatistiksel olarak, çapraz değerlendirme yapmaya uygun olmayan frekanslarla karşılaşılmıştır. Tablolarda şıkların birleştirilmesine gidildiğinde ise, bilgi kaybı oluşmaktadır. Yetersiz bilgi veren, aşırı birleştirilmiş şıklar nedeniyle sonuçlar istatistiksel olarak da anlamsızlaşabilmektedir. Bu nedenle çapraz değerlendirmelere yer verilmemiş, sadece genel hatlarıyla, temel bulgular ve anket formunun yeterli bilgi sağlayacak şekilde işleyip, işlemediği ele alınmakla yetinilmiştir.

8. Sonuç ve Değerlendirme

Küreselleşme ile birlikte işletmelerin değişmesi gereken en önemli düşüncelerden biri olan kar amacı anlayışının ötesine geçerek iş etiğinin varlığı giderek önem kazanmakta olup, daha geniş çevrelerce hızlıca benimsenmektedir. Bir şirket; çalışanına, müşterilerine, içinde bulunduğu sosyal çevreye, doğaya, hissedarlarına karşı olan sorumluluklarını, iş dünyasındaki doğru ve dürüst davranışları belirleyecek olup, iş veriminin gelişmesine çok büyük katkıda bulunarak iş etiği kurallarının tüm şirketler tarafından belirlenmesi gerekmektedir.

Günümüzde bir şirketin ayakta kalmasını sağlayan sadece teknolojik gelişmeler değildir. Söz konusu kuralların belirlenmesi ile şirket çalışanları ve içinde bulunduğu çevre, var oluşunu sağlayan en önemli ilke olarak da büyük önem arz etmektedir. Bu kuralların belirlenmesi ve uygulanmasında en büyük sorumluluk başta üst düzey yöneticiler olmak üzere tüm yöneticilere düşmektedir.

Bu doğrultuda sonuçları metin içerisinde açıklanmış olan ve ülkemizde faaliyet gösteren havayolu kuruluşlarında çalışanlar üzerinde yapılan çalışmada aşağıdaki sonuçlar bulunmuştur:

- Yöneticilerin büyük bir bölümü iş etiğine uygun olmayan davranışların yapılmasını onaylamamaktadırlar.
- Yöneticilerin büyük bir bölümü, iyi bir yöneticide bulunması gereken özelliklerden en önemlileri olarak sorumluluk, dürüstlük gibi etik değerlerini belirtmişlerdir.
- Yöneticilerin büyük bir bölümü iş dünyasında karşılaşılabilecek olaylar ile ilgili olarak geliştirilmiş senaryolara ahlaki sorumluluk paralelinde cevap vermişlerdir.
- Yöneticilerin iş etiği ile ilgili olarak, gerek eğitimleri gerekse çalışma yaşamları sırasında herhangi bir faaliyette bulunmamalarına karşın, iş etiği ile ilgili olarak olumlu düşüncelere sahip oldukları bulunmuştur.

Sonuçta, çalıştıkları kurumda iş etik kuralları ile ilgili çalışmaya katılan büyük çoğunluğun konu ile ilgili yayımları takip edip bir eğitim almamalarına rağmen araştırma kapsamına alınan çalışanların iş etiği ile ilgili olarak olumlu değerlere sahip oldukları bulunmuştur.

Bu veriler ışığında;

- 1 Anketin sorularına verilen cevaplar başta sayılan teorik bilgileri ile uyumludur.
- 2 Ankete verilen cevaplar ile sorular arasında çelişkili bir durum görülmemiştir.
- 3 Anket formu teoriye uyumludur.
- 4 Elde edilen bulgular beklenen sonuçları karşılayabilmektedir.

YAZARLARIN KATKISI

Bu çalışmada tüm başlıklar tek yazara aittir.

ÇIKAR ÇATIŞMASI BEYANI

Herhangi bir kurum, kuruluş, kişi ile mali çıkar çatışması yoktur ve yazarlar arasında çıkar çatışması bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

- Almaz, F. (2021). Türkiye’de iş ahlakı ve iş etiği üzerine yapılmış lisansüstü tezlerin analizi: Sistematik derlemeye dayalı nitel bir araştırma. *İş Ahlakı Dergisi*, 14(2), 329-363.
- Anadolu Ajansı (2019). Pegasus Küresel İlkeler Sözleşmesine İmza Attı. <https://www.aa.com.tr/tr/sirkethaberleri/ulasim/pegasus-kuresel-ilkeler-sozlesmesine-imza-atti/654773>, 13.12.2019. Erişim Tarihi: 14.05.2021.
- Arikan, S. (1995). İşletmelerde Sosyal Sorumluluk ve İş Ahlakı. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13, 171-180.
- Arslan, M. (2005). *İş ve Meslek Ahlakı*. BRC Basım Matbaacılık, Ankara
- Arslan, M. Z. (2020). *Zabitanın örgütsel bağlılığının iş tatmini üzerine etkisi: İstanbul Büyükşehir Belediyesi üzerinde uygulama* (Master's thesis, İbn Haldun Üniversitesi).
- Boeing Corporation (2003). The Challenge of Being Ethical and Competitive. <https://page.org/attachments/c71ef9160dcaef982bfc1b1ce7ff059f98f7e20/store/dec288fd5079b3e92d03dc53105704aade5f590b260daab2a5e55eb271/Boeingcase.pdf>
Erişim Tarihi:15.05.2021
- Bommer, M., Gratto, C., Gravander, J., & Tuttle, M. (2013). "A Behavioral Model of Ethical and Unethical Decision-Making Journal of Business Ethics. https://www.researchgate.net/publication/320597519_A_behavioral_model_of_ethical_and_unethical_decision_making Erişim Tarihi: 17.05.2021
- David, V. (1991). "Business Ethics: New Perspectives on Old Problems", California managementReview. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.2307/41166675?journalCode=cmra>, Erişim Tarihi: 25.04.2021

- Eash, M. (2017). Are Ethics Effective in Aviation? Thesis for: Bachelor of Arts. <https://www.researchgate.net/publication/317841287> Are Ethics Effective in Aviation Erişim Tarihi: 14.04.2021
- Ferrell, O.C. & Greshman L.G. (1985). "A contingency Framework for Understanding Ethical Decision Making in Marketing. Journal of Business Ethics. https://www.academia.edu/71882943/A_contingency_framework_for_understanding_ethical_decision_making_in_marketing, Erişim Tarihi: 15.05.2021
- Fraedrich, J. P. (1993). "The ethical behavior of retail managers", Journal of Business Ethics, 12, <https://link.springer.com/article/10.1007/BF01686448> Erişim Tarihi: 15.03.2021
- Fraedrich, J., Tohorn, E., DM. & Ferrel, O.C. (1994). "Assessing the application of Cognitive moral Development Theory to Business Ethics" Journal of Business Ethics, 13.
- Ghosh, D., Ghosh, D.K. & Zaher, A.A. (2011), Scientific Research An Academic Publisher, Business, Ethics and Profit: Are They Compatible under Corporate Governance in Our Global Economy? Global Finance Journal, 22, 72-79.
- Gregory, H. (2019). Can a Corporate Code of Ethics Influence Behavior? <https://smallbusiness.chron.com/can-corporate-code-ethics-influence-behavior-35601.html>, Erişim Tarihi:12.03.2021.
- Kimberlee L. (2019). Importance of Creating a Code of Ethics for a Business <https://smallbusiness.chron.com/importance-creating-code-ethics-business-3094.html>, Erişim Tarihi: 12.03.2021.
- Kjonstad, B., & Wilmott, H. (1995). Business Ethics: Restrictive or Empowering? Journal of Business Ethics 14 https://www.academia.edu/17716499/Business_ethics_Restrictive_or_empowering
- Kolçak, M. (2012). Meslek Etiği, Murathan Yayınevi, Ankara.
- Ledgerwood, J.R., Vilderson, A. & Curtis, T., An Ethical Dilemma: A Case from the Aviation Industry, IMA Educational Case Journal, VOL. 9, NO. 3, ART. 1, September 2016, <http://www.imanet.org/-/media/b5b5f66bbe894d95bdbc02c7dcbb268a.ashx>, Erişim Tarihi: 24.04.2021.
- Martin, K. E., & Freeman, R. E. (2004). The separation of technology and ethics in business ethics. *Journal of Business Ethics*, 53, 353-364.
- Özgener, Ş. (2009). İş Ahlakının Temelleri, Yönetmelik bir Yaklaşım, Nobel Yayın no: 642, 2.Basım,
- Pratibha A. D. and James K. (1992). "Toward Understanding Marketing Students Ethical Judgments of Controversial Personal Selling Practices", Journal Of Business Research 24. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/014829639290037C> Erişim Tarihi:22.04.2021
- Reindenbach, E. & Donald R. (1988). "Some initial Steps Toward the Measurement of Ethical Evaluations of Marketing Activities." Journal of Business Ethics 7.
- Sims, R. (1991). "The Institutionalization of Organizational Ethics" Journal of Business Ethics. <https://www.jstor.org/stable/25072178> Erişim Tarihi:14.05.2021
- Snoeyenbas M., Almeder R., & Hummer J. (1992). *Business Ethics*. Prometheus books. Buffalo, New York.

- Stead, E. W., Dan L. W. & Jean G. S. (1990). "An Integrative Model for Understanding and Managing Ethical Behaviour in Business Organizations". *Journal of Business Ethics* 9. <https://www.studocu.com/vn/document/truong-dai-hoc-ngoai-thuong/business-ethics/an-integrative-model-for-under/37787000> Erişim Tarihi: 16.05.2021
- Steiner, A. G. (1972). *Social Policies for Business*. California: management Review.
- Tetras Translations, The importance of ethics and the company's code of ethics, May 2018, <https://www.tetras.us/the-importance-of-ethics-and-the-companys-code-of-ethics/> Erişim Tarihi: 14.04.2021.
- Trevino, L. K., & Nelson, K. A. (2021). *Managing business ethics: Straight talk about how to do it right*. John Wiley & Sons.
- Tsalikis, J. & Fritzsche J. (1989). "Business Ethics: A Literature Review with a focus on Marketing Ethics" *Journal of Business Ethics* 12. https://www.academia.edu/3092621/Business_ethics_A_literature_review_with_a_focus_on_marketing_ethics Erişim Tarihi: 25.04.2021
- TÜGİAD, (1992). *Türkiye Genç İş Adamları Derneği. İş Ahlakı ve Türkiye'de İş Ahlakına Yönelik Tutumlar*, Ağustos, İstanbul.
- TÜSİAD, (1992). *Türkiye Sanayicileri ve İş Adamları Derneği, İş Ahlakı*, Francis Mc. Hugh, Detay Basım Ltd., İstanbul.
- Ülgen H., & Mirze K., *İşletmelerde Stratejik Yönetim*, Beta Yayınları, 7.Basım, 2014.
- Zhang, S. (2020). Workplace spirituality and unethical pro-organizational behavior: The mediating effect of job satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 161, 687-705.