



## **KÜRESEL İŞ ETİĞİ ÜZERİNE ALTERNATİF STRATEJİLER, ELEŞTİRİLER VE DEĞERLENDİRMELER**

### **ALTERNATIVE STRATEGIES ON GLOBAL BUSINESS ETHIC, CRITIQUES AND EVALUATIONS**

**Yrd.Doç.Dr. Salih YEŞİL**  
KSU, İİBF, İşletme Bölümü  
[syes66@hotmail.com](mailto:syes66@hotmail.com)

#### **ÖZ**

Dünyada yaşanan sıkı ekonomik, sosyal ve politik ilişkiler ve işletmelerin artan faaliyetleri kültürlerarası etkileşimi ciddi oranda artırmıştır. Özellikle işletmelerin küresel boyutlarda artan faaliyetleri ve bunlarla birlikte ortaya çıkan ve gelişen çeşitli etik sorunlar işletmelerin faaliyetlerini negatif anlamda etkilemektedir. Ortaya çıkan etik sorunlarla etkili mücadele edememe ve yönetememe, işletmelerin imajını zedelemekte ve halk nezdinde değerlerini düşürmektedir. Özellikle ülkelerin farklı etik değer ve normları işletmelerin farklı ülkelerdeki faaliyetlerinde sorunlar yaşamalarına neden olmaktadır. Bu etik sorunların üstesinden gelme noktasında çeşitli stratejiler mevcuttur. Bu stratejilerin en önemlilerinden bir tanesi, küresel bağlamda etik prensipler oluşturmak ve uygulamaktır.

Bu çalışma, küresel iş etiği konusunu ele almaktadır. Çalışma küresel iş etiği prensiplerinin mümkün olup olmadığını irdelemekte, küresel iş etiği prensipleri oluşturma yolunda var olan stratejileri açıklamakta ve bunları değerlendirmektedir. Çalışma ayrıca küresel iş etiği prensiplerine yöneltilen eleştirileri de ortaya koymaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Etik, İş etiği, Küresel İş Etiği, Küresel Şirketler

#### **ABSTRACT**

The increasing economic, political and social relationship taking place in the world along with business activities has resulted in cross-cultural interactions. The ethic problems resulted from the operations of companies worldwide negatively affect the company activities. Not to be able to tackle and manage the ethical problems both harms the companies and lowers companies' values in the eye of public. The countries that have different ethical values and norms cause companies to experience various problems. There are several strategies to overcome these ethical problems. One of the strategies to overcome such problems is to create global ethical principles and implement them.

This study concentrates on global business ethic and investigates whether there is a global business ethic and explains the strategies to achieve global business ethic and evaluate them. The study also considers the critiques directed toward the global business ethic.

**Keywords:** Ethic, Business Ethic, Global Business Ethic, Global Companies

## 1. Giriş

HR*focus* Dergisi (2008, s.12), etik konusunun iş ortamında özellikle küreselleşen firmaların yoğun olarak arttığı bir dönemde eskiye kıyasla daha önemli hale geldiğini ifade etmiştir. Buller ve ark. (1991), şirketlerin küreselleşmesi yönünde bir trendin var olduğunu ve bu bağlamda şirketler ve ülkeler birbirlerine daha bağımlı hale geldiklerini ifade etmişlerdir.

Solomon (1996), şirketlerin sınır ötesi faaliyetlerinde karşılaştıkları en büyük sorunlardan birinin etik konusu olduğunu belirtmiştir. Özellikle şirketlerin kendi ülkelerinde açık ve net olan etik konular, maalesef sınır ötesi faaliyetler için içine girdiğinde daha belirsiz ve karmaşık bir hal almaktadır. Şirketler her geçen gün küresel pazarlarda iş yaptıkça, kendi etik kodları konusundaki temel varsayımları küresel pazarlarda teste tabi olmaktadır. Şirket yönetici ve liderleri her gün farklı soru ve sorunlarla karşı karşıya gelmektedirler. Rüşvet, çevreyi kirletme, çocukların çalıştırılması, ahlaki olmayan iş uygulamaları bunlardan sadece bazılarıdır. Buller ve ark. (1991), kültürel farklılıklar ve artan birbirine bağımlılık çok uluslu şirketler arasında ve çok uluslu şirketler içinde potansiyel çatışmaları artıracaklarını ve bu çatışmalarında birçoğunun da etik konusu ile ilgili olacağını ifade etmişlerdir. Bu yüzden çok uluslu şirketler etik konusunu dikkate almalı, ortaya çıkan ya da çıkabilecek potansiyel sorunları analiz etmeli ve gerekli tedbirleri almalıdırlar.

Frederick (1997, s.423), şirketlerin ister özel ister kamuya ait olsun ister yerel ister uluslararası olsun, etik konusunu tanımaları, politika ve kararlarını bunlara göre almaları gerektiğini belirtmiştir. İnsanların mutlu bir şekilde toplu olarak insan gibi yaşamalarını mümkün kılacak etik prensipler ve temel değerler üzerinde anlaşmaları eskiye nispeten daha zorunlu hale gelmiştir. Yücel ve ark. (2009, s.94), küreselleşme, artan sınır ötesi faaliyetler, yatırımlar ve bunların sonucunda ortaya çıkan birçok etik sorunlar, etik konusuna dikkatleri çektiğini ve bu süreci en iyi şekilde yönetebilmek için de, evrensel etik kural ve düzenlemelerin gerekli olduğunu ifade etmişlerdir.

Bu çalışmada özellikle işletmelerin uluslararası faaliyetlerinde karşılaştıkları etik sorunların çözümü ve daha başarılı uluslararası faaliyetler için gerekli olan küresel etik konusu ele alınmaktadır. Çalışma küresel iş etiğinin mümkün olup olmadığını ve bu noktada var olan farklı model ve yaklaşımları ortaya koymakta ve değerlendirmektedir. Küresel iş etiği konusuna eleştirileri açıklamaktadır. Çalışma daha çok literatür temelli olup, bilgi toplama, analiz ve değerlendirmeye dayalı olarak gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın gerek literatüre ve gerekse iş dünyasına etik konusu kapsamında farklı fikir ve yaklaşımlar ve değerlendirmeler sunması bakımından fayda sağlayacağına inanılmaktadır.

## 2. Küreselleşme, Küresel İşletmeler ve Temel Özellikleri

Küreselleşme özünde mali piyasaların veya ileri teknolojinin yönlendirdiği, ülkelerin farklı birikim ve etkinlikleriyle yeni dengeler aradıkları dinamik bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Tutar, 1999, s.17). Dünyadaki farklı sosyo-ekonomik yapıların basit bir karşılıklı bağımlılık esasından öteye,

birbirlerinin içine girdiği adeta füzyona uğradığı yapı veya mafsallaşma süreci olarak tanımlanan küreselleşme, Özgen ve ark. ( 2004, s.74) ve Eren (2003, s.131) tarafından günümüz iş dünyasını ve yönetimini etkileyen en önemli faktörlerden bir tanesi olduğu belirtilmiştir. Ülkeler ve ekonomileri birbirlerine her geçen gün daha da sıkı bir şekilde bağımlı hale gelmekte olup, bir anlamda sınırların kalktığı yeni bir dünya ekonomisinin ortaya çıktığının altı çizilmektedir (Ataman, 2001; Lane ve ark., 1997).

Mutlu (1999, s.10), küresel işletmeyi faaliyetlerini dünya çapında sürdüren, ileri teknoloji kullanan, global ürün, fiyat, vb politikalar yürüten, dünya vatandaşı yöneticiler tarafından yönetilen işletmeler olarak ifade etmiştir. Başka bir tanımda küresel işletmeler, ana ülke farkı gözetmeksizin faaliyet gösteren, ana kararlarını küresel bir bakış açısı ile veren ve birçok farklı ülkeden üst düzey yöneticiyi istihdam eden, iş görenleri çoğunlukla farklı etnik, dinsel ve ulusal temellerden gelen ve bu şekilde küresel operasyonlarını bütünleştiren işletmeler olarak ifade edilmiştir (Bolat ve Seymen, 2005). Diğer bir tanımda küresel işletmelerin küresel pazarlar peşinde koşan firmalar olarak değerlendirilmiştir (Karine ve Gomes, 2002, s.3).

Küresel şirketlerin; küresel pazarlarda faaliyet gösteren, küresel düşünen, organize eden, yürüten, koordine eden ve bütün faaliyetlerini bütüncül bir yaklaşımla ele alıp yöneten şirketler olduğu görülmektedir (Güleş ve Bülbül, 2004, s.22). Bu şirketler küresel operasyonlarında birçok etik sorunla karşı karşıya gelmektedirler. Bu sorunların en etkin ve verimli bir şekilde çözülmesi gerekmektedir. Özellikle son zamanlarda yaşanan küresel etikle ilgili skandallar, bu tür işletmelerin dikkatlerini etik konusuna çevirmiş ve bu çerçevede düşünme ve hareket etmeyi zorunlu kılmıştır. Aşağıda küresel iş etiği konusuna girmeden önce genel anlamda etik ve iş etiği konuları ele alınmaktadır. Sonrasında küresel iş etiği, yaşanan küresel etik sorunlar ve bunların çözümünde etkili bir strateji olan küresel iş etiği prensipleri oluşturma konusu ele alınmaktadır.

### **3. Etik ve İş Etiği Nedir**

Etik ve iş etiği konularını anlamak, küresel iş etiği konusunun tam ve net anlaşılabilmesi noktasında büyük önem taşımaktadır. McNamara (2008) etiği, basit bir şekilde ‘doğru ve yanlışın öğrenilmesi ve doğrunun yapılması’ konularını içerdiğini ifade etmiştir. Etik aynı zamanda ahlak felsefesi olarak da bilinmekte ve ahlak hakkında soruları araştırmak ve cevaplamak misyonuna sahip bir felsefe dalı olarak tanımlanmaktadır (en.wikipedia.org). Yücel ve ark. (2009), etiğin ahlak ve değerleri araştıran felsefenin bir dalı olduğunu belirtip etik ve etik prensipler konusuna olan ilginin ise uzun zamandan beri olduğunu ifade etmiştir. Etiği aynı zamanda doğru ve yanlış arasındaki farklılıkları araştıran bir alan olarak ele almışlardır.

Diğer taraftan iş etiği denildiğinde daha çok işletmeleri ve onların faaliyetlerini ilgilendiren etik konular akla gelmektedir. Torlak ve ark. (2008, s.21), iş etiği konusunun derecesi ve önemi farklılaşmakla birlikte her dönemde var olan ve işletmeleri ilgilendiren ve uğraştıran bir konu

olduğunu ifade etmişlerdir. Fakat özellikle yirminci yüzyılda etik konusunun önem ve değeri artmıştır. Bunda da sanayileşmenin getirdiği birçok sorunun etkisi vardır. Ayrıca son yıllarda ön plana çıkan çevre sorunları, işsizlik, yaşanan şirket skandalları, nüfus artışı ve gelir dağılımındaki eşitsizlik gibi dünyada yaşanan bir çok sorun iş etiği konusunun önemine dikkatleri çekmiştir (Torlak ve ark., 2008, s.21). Kirel (2003, s.232) iş etiğini ‘iş dünyasındaki davranışları yönlendiren, onlara rehberlik eden etik prensipler ve standartların toplamı’ olarak tanımlamıştır. İş etiğini açıklamaya çalışan tüm tanımlar, belirli bir durumdaki “yanlış ve doğru”nun ne olduğu konusunda var olan kuralları, standartları ve etik prensipleri içine almaktadır. Spesifik bir davranışın etiğe uygun olup olmadığı, yalnızca bireylerin kişisel etik ve değerleri tarafından değil, kitle iletişim araçlarını, çıkar gruplarını ve örgütleri de içine alan toplum tarafından belirlenmektedir. Bu yargılar, örgütlerin etkinliklerinin toplum tarafından kabulünü veya reddini etkilemektedir. Diğer bir tanımda Ülgen ve Mirze (2004, s.449) tarafından yapılmıştır. Araştırmacılar iş etiğini ‘işyerinde neyin doğru, neyin yanlış olduğunu bilmek ve doğru olanı yapmak’ olarak tanımlamışlardır.

#### **4. Küresel Bağlamda Yaşanan Etik Sorunlar**

Küresel iş etiği ihtiyacının altında yatan en önemli unsurlardan biri küresel bağlamda işletmelerin karşılaştıkları etik sorunlar ve bunların etkin, verimli, akılcı ve hızlı bir şekilde çözülmesi ihtiyacıdır. Ülkelerin etik konusunda farklı kültürel bakış açıları ve değerlendirmeleri sonucu işletmeler ne yapacaklarını, nasıl davranacaklarını ve nasıl karar verecekleri konusunda zorlanmaktadır. İşletmeler uluslararası faaliyetlerinde çeşitli etik sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Bu sorunlar da küresel bağlamda ele alınmayı ve bu çerçevede küresel etik prensipler oluşturmayı gerekli kılmaktadır.

Güvenli ve Sanyal (2002, s.195), uluslararası işletmecilik bağlamında özellikle gelişmekte olan ülkelerde karşılaşılan etik sorunları temelde üç kategoride değerlendirmişlerdir. Bu kategoriler ise: Çalışma koşulları (düşük maaş, kötü çalışma koşulları, çocukların işçi olarak kullanılması, hapisanede kalanların işçi olarak kullanılması), politika ve hukuk (demokratik olmayan hükümet, sendikalaşma hakkının olmaması, patent ve markaların korunmasına yönelik kanunların eksikliği ve yolsuzluk) ve fiziksel çevre (Düzenlemelerin eksikliği, düzenleyici sistemlerin zayıflığı, kanunların uygulanmasında zorlayıcı etkenlerin azlığı). Payne ve ark. (1997, s.1987 ) yılında Conference Board tarafından dünya çapında 300 şirket üzerinde yaptıkları anketten bahsetmiş ve bu anket sonucunda şu etik sorunların var olduğu tespit edilmiştir. Bunlar; şirket personeline uygun olmayan hediye vermek, cinsel taciz, çalışanların bilgilerinin mahremiyeti, çevresel sorunlar, yetkisiz ödemeler ve pozitif ayrımcılık olarak sıralanabilir (Brooks, 1989)

Simpson (1982, s.6), küresel işletmelerin karşılaştıkları etik sorunları ve bunlara yöneltilen eleştirilerden bahsetmiştir. Küresel işletmelerin büyük olmaları devletlerin ve rakiplerin pazarlık gücünü azaltmaktadır, küresel firmalar karteller içine girmektedir ve bunlar küçük işletmeler için büyük sorunlar doğurmaktadır. Küresel işletmeler daha çok büyük kar getiren işlere odaklanmakta

geriye kalanlarını ise yerel firmalara bırakmaktadırlar. Küresel işletmeler, adaletsiz ve eşit olmayan koşullarda yerel firmalarla rekabet etmektedir. Küresel işletmeler, gelişmekte olan ülkelere yeni teknolojileri transfer etmemektedirler. Küresel işletmeler, gelişmekte olan ülkelerin kaynaklarını sömürmektedir. Küresel işletmeler, gelişmekte olan ülkelere ziyade gelişmiş ülkelere daha fazla fayda sağlamaktadır. Küresel işletmeler, çok aşırı ekonomik güce sahipler ve bu güç sayesinde ülke politikalarını etkilemektedirler.

Mellahi ve Wood (2003, s.141), modern yöneticilerin birçok etik ikilemlerle karşılaşacağı konusunda hiç bir şüphenin olmadığını belirtmişlerdir. Karşılaşılan etik sorunların daha çok dört ana konu etrafından yoğunlaştığını ifade etmişlerdir. Bunlar işletmelerin çalışanlar, toplum ve çevre ile ilişkileri ve küreselleşme sonucu ortaya çıkan etik sorunlardır.

### **5. Küresel İş Etiği**

Küreselleşme firmalara bir taraftan çok çeşitli fırsatlar sunarken diğer taraftan ise değişik niteliklerde problemlerle karşı karşıya bırakmaktadır (Gregersen ve ark.1998). Firmalar bir taraftan küreselleşmenin getirdiği fırsatları en iyi şekilde kullanırken, diğer taraftan da ortaya çıkabilecek tehditleri en iyi şekilde yönetmek ve kendi lehlerine çevirmek zorundadırlar. Küreselleşmenin getirdiği en büyük sıkıntılardan biri etik sorunların yaşanmasıdır. Bu sorunların çözülmesinde dikkate alınabilecek en önemli yöntemlerden biride küresel iş etiği oluşturmaktır.

Desai ve Rittenburg (1997), küresel etik konusunun araştırmacılar arasında popüler bir konu olduğunu ifade etmiş ve bu konunun uluslararası yönetim disiplini altında ortaya çıktığını ve geliştiğini belirtmişlerdir. İş etiği tanımından yola çıkarak küresel iş etiğini, küresel işletmecilik faaliyetlerinde işletmelerin karşılaştıkları etik sorunların çözümüne ışık tutacak ve işletmeleri doğru eylem ve kararlara yönlendirecek etik prensipler olarak tanımlamak mümkündür. Desai ve Rittenburg (1997), küresel etik konusunun araştırmacılar arasında popüler bir konu olarak uluslararası yönetim disiplini altında ortaya çıktığını belirtmiştir. Mead (1998, s.132) küresel etiğin, dünyada bütün insanların takip edeceği etik prensiplerin olması olarak ifade etmiştir. Robertson (2002, s.363), küresel iş etiği fikirlerinin bütün işletme faaliyetlerinin temelini oluşturacak evrensel iş etiği prensiplerinin oluşturulması olarak değerlendirmiştir. Mendenhall ve ark. (1995), küresel etik yaklaşımın, dünyanın neresine gidilirse gidilsin evrensel ve objektif etik kuralların söz konusu olduğunu ve bu kuralların her yerde aynı şekilde uygulanmasını gerekli kıldığını ifade etmişlerdir. Smeltzer ve Jennings (1998, s.64), evrensel değerlere dayalı etik prensiplerin basit ve evrensel değerler üzerine bina edilmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Farklı kültürler olduğundan dolayı etik prensipler belli bir kültüre has veya yönelik olmamalıdır. Bu değerler doğruluk, eşitlik ve adalet gibi değerlerdir. Bu değerler rüşvet vermemeyi ve kanunların çizdiği sınırlar dışında karar almamayı gerektirmektedir.

Bu tanımlardan yola çıkarak küresel iş etiğinin temel özelliklerini şu şekilde özetleyebiliriz. Öncelikle belli etik ilke ve prensiplerin oluşturulması gerekmektedir. Bu ilke ve prensiple küresel

bağlamda kabul görmelidir. Bu etik prensipler ve ilkeler küresel bağlamda yaşanan ikilem ve sorunların çözümünde şirketlere yaratıcı ve yenilikçi çözümler sunmalıdır. Küresel etik prensiplerin uygulanmasında hiç bir şüphe ve sorun olmamalıdır. Etik ilke ve prensipler sonucu ortaya çıkan karar ve eylemler bireysel, toplumsal ve küresel çıkarlarla uyum içerisinde olmalıdır.

## **6. Küresel İş Etiğinin Gerekliği Noktasında Görüşler**

Küresel pazarlarda yaşanan etik sorunlar ve bunların çözülmesinin gerekliliği küresel iş etiği konusuna dikkatleri çekmiştir. Küresel iş etiğinin gerekliliği noktasında birçok motive edici ve zorlayıcı faktörler ön plana çıkmaktadır.

İşletmelerin küresel pazarlarda yaşadıkları etik ikilem ve sorunların çözümünde literatürde birçok teori ve yaklaşım önerilmiştir. Bu teori ve yaklaşımlar işletmelere etik sorunlar karşısında nasıl davranılması ve karar alınması noktasında bir takım standartlar ortaya koymaktadır. Fakat birçok durumda bu yaklaşımlar farklı karar ve davranışlara yöneltmektedir. Mellahi ve Wood (2003, s.7)' da bu noktalara açıklık getirmiştir. Mellahi ve Wood (2003, s.7), iş etiği noktasında birçok teori ve yaklaşımların var olduğunu ve hepsinin de iş etiği konusunda bir takım standartlar sunmakta olduğunu belirtmişlerdir. Zaman içerisinde iş etiği konusunun da çok genişlediği ve bu durumun konuyu tam anlamıyla görebilmeyi imkânsızlaştırdığını belirtmişlerdir. Hatta bu etik teori ve yaklaşımlarının gerek görünüş ve gerekse ortaya koydukları reçeteler bağlamında birbiri ile çatışma halinde olduklarını belirtmişlerdir. Bu durum birçok yöneticinin bu teori ve yaklaşımlara şüphe ile bakmalarına yol açmakta ve kendi mantıklı yollarını tercih etmelerine neden olmaktadır. Böyle bir durum da küresel bağlamda herkes tarafından kabul edilebilir etik prensiplerin gerekliliğini ortaya koymaktadır. Aksi takdirde her yönetici kendi etik prensiplerini oluşturup uygulamaya kalkacaktır. Bu durum da hâlihazırda karmaşık olan etik konusu bir adım öteye götürüp daha da karmaşık hale getirecektir.

Küng (1997, s.17), küreselleşmenin kaçınılmaz olduğunu ve bunun sonucunda küresel iş etiğinin gerekliliğinden bahsetmiştir. Buller ve ark. (1991, s.774), artan küreselleşme ve etik konusundaki kaygılar küresel bağlamda etik prensipler oluşturmak ve çalışmalar yapmak konusunda güzel bir fırsat oluşturduğunu belirtmişlerdir. Yücel ve ark. (2009, s.94), küreselleşme, artan sınır ötesi faaliyetler, yatırımlar, bunların sonucunda ortaya çıkan bir çok etik sorunların etik konusuna dikkatleri çektiğini ve bu süreci en iyi şekilde yönetebilmek için de, evrensel etik norm ve düzenlemelerin gerekli olduğunu ifade etmişlerdir.

## **7. Küresel İş Etiği Mümkün mü?**

Farklı kültürlerde farklı etik norm ve davranışların olması ve araştırmacıları acaba evrensel etik kural ve normlar oluşturulamaz mı sorusuna cevap bulmaya yöneltmektedir. Konu hakkında olumlu düşünenler ve bu konuda farklı stratejiler sunan araştırmacılar olduğu gibi, konunun olabirliğine şüphe ile bakan ve bunu bir takım nedenlere bağlayan araştırmacılar da vardır.

Küresel iş etiği mümkün mü sorusu irdelendiğinde, özellikle akademik bağlamda birçok makalenin bu konu üzerinde yoğunlaştığı, fikir, yaklaşım ve modeller üretmesi bunun mümkün olabildiğinin en azından araştırıldığını ve olabildiğinin tartışıldığını göstermektedir. Yine ileride detaylı olarak açıklanacağı gibi iş dünyası ve birçok uluslararası kuruluş küresel iş etiği oluşturma yolunda çabalar harcamakta ve bu konuda çeşitli bildiri ve raporlar yayınlamaktadır. Bunların uluslararası bağlamda kabul görmesi de, küresel iş etiğinin mümkün olabileceği noktasında kanıtlar sunmaktadır. Mendenhall ve ark. (1995), küresel etik yaklaşımın, dünyanın neresine gidilirse gidilsin evrensel ve objektif etik kuralların söz konusu olduğunu ve bu kuralların her yerde aynı şekilde uygulanmasını gerekli kıldığını ifade etmişlerdir. İşletme bağlamında birçok temel prensiplerin dünya çapında kabul gördüğü ve uygulandığı görüşü hâkim olmaktadır. Bu durum da küresel iş etiğinin mümkün olabileceğinin sinyallerini vermektedir.

Bazı araştırmacılar evrensel iş etiğinin mümkün olabileceğini fakat bunun gerçekleşmesinin bir takım engellerin çözümü ile mümkün olabileceğini ifade etmişlerdir. Örneğin; Asgary ve Mitschow (2002, s.245), literatürde birçok makalenin etik sorunlar üzerine odaklandığını, fakat sorunların karmaşıklığı evrensel etik prensipler oluşturmaya zorlaştırdığını belirtmişlerdir. Evrensel etik prensipler oluşturmak isteyenlerin, çözülmemiş birçok etik sorunları çözmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Evrensel etik oluşturma çerçevesinde uluslararası işletmecilik faaliyetlerinde bulunan bütün ülkelerin sosyal amaçları, sosyal normları, etik standartları ve kültürel değerlerin araştırılıp analiz edilmesi gerektiğini söylemişlerdir. Diğer taraftan, Buller ve ark. (1991, s.774), küresel etik prensipler oluşturmanın zor ve yavaş olacağını ve bütünüyle bir küresel etikten bahsetmenin zor olsa da bunun bir ideal olduğunu ve bu yolla atılacak adımların gerekli olduğunu ifade etmişlerdir. Payne ve ark. (1997, ss.1732-1733) mükemmel küresel etik prensiplerin her kültür ve ülkede olabildiğini ve etiğin kültürel ve yönetsel sorunları dikkate alması gerektiğini belirtmiştir.

## **8. Küresel İş Etiği Konusunda Farklı Stratejiler**

Küresel iş etiği oluşturma noktasında doğan ihtiyaç akademi dünyası, iş dünyası ve uluslararası kuruluşlar nezdinde çeşitli araştırmalara ön ayak olmuştur. Bu çerçevede literatürde çeşitli stratejiler vardır.

Cavanagh (2004, s.625), küresel iş etiği prensipleri oluşturmada üç temel stratejiden bahsetmiştir. Bunlar: uluslararası anlaşma ve sözleşmeler (NAFTA, Global Warming Treaty, OECD Anti Bribery Treaty, Infant Formula Agreement) tarafından oluşturulan ilkeler, küresel iş yapma prensipleri (Caux Round Table's Principles for Business, The Global Sullivan Principles, the United Nations Global Compact with Business), ve işletme ve yöneticilerinin bireysel gönüllü girişimleri. Diğer taraftan bilimsel çerçevede akademisyenlerde küresel iş etiği prensipleri oluşturma yolunda çalışmalar yapmaktadır (örneğin; Buller ve ark., 1991, s.774). Bunlarla birlikte büyük dinlerin temsilcilerinin oluşturdukları küresel iş prensipleri vardır (Küng, 1997). O'Brien (2009, s.104), küresel

işletmeler için küresel iş etiğinin kaçınılmaz olduğunu belirtmiş ve küresel iş etiği oluşturulmasında dikkate alınabilecek üç temel stratejiden bahsetmiştir. Bunlardan ilki, farklı kültürler arasında birbirine paralel etik standartların bulunması ve bunların küresel iş etiği oluşturulmasında kullanılmasının gerekliliğidir. İkinci strateji ise ortak bir paydanın bulunmasıdır. Özellikle farklı kültürlerde kabul gören etik standartlar bulunmalı ve küresel iş etiği çerçevesinde değerlendirilmelidir. Diğer bir strateji herkes tarafından kabul görecektir dünya çapında en iyi yaratıcı uygulamaların bulunması ve küresel iş etiği oluşturmada kullanılmasıdır. Aşağıda literatürde sıkça bahsedilen temel stratejilerden bir kısmı ele alınıp değerlendirilmektedir.

### **8.1. Bilimsel Çalışmalar Sonucu Ortaya Çıkan Küresel İş Etiği Prensipleri, Model ve Yaklaşımları**

Küresel etik prensipler oluşturma yolunda yapılan çalışmaların ilk ayağını bilim dünyasında yapılan çalışmalar oluşturmaktadır.

#### **8.1.1. Bilimsel Çalışmalar Sonucu Ortaya Çıkan Küresel İş Etiği Prensipleri**

Asgary ve Mitschow (2002, s.242), küresel etik prensiplerin şunlar olduğunu ifade etmiştir: Güven, adalet, dürüstlük, başkalarını kandırmama, finansal bilgileri tam olarak açıklama, sorumluluk sahibi olma, ülkelerin egemenliğine saygı duyma, faaliyette bulunulan ülkenin ekonomik amaçlarını destekleme, sosyal, kültürel değerler ve geleneklere saygı duyma, temel özgürlüklere ve insan haklarına saygı duyma, eşit fırsat sağlama, şirketin güvenilirliğini yükseltme, bireylere saygı gösterme, çevre ile ilgili kanun ve düzenlemelere destek olma, ayırım yapmamak için gerekli tedbirleri alma, sözleşme ve anlaşmalara uyma ve sorumlulukları yerine getirme. Smeltzer ve Jennings (1998, s.58), kültürel görecelik yaklaşımı yerine, küresel iş etiği prensiplerinin oluşturulmasının önem ve değerine vurgu yapmışlardır. Bu prensiplerin doğruluk, adalet, başkalarına saygı, sözünde durmak, merhamet ve güvenilirlik olduğunu belirtmişlerdir. Araştırmacılar küresel iş etiği prensiplerinin ancak adaletli bir ekonomik düzen çerçevesinde oluşturulacağını belirtmişlerdir.

#### **8.1.2. Küresel İş Etiği Oluşturmada Akademik Bir Model**

Buller ve ark. (1991, s.774), küresel etiği bağlamında bir model oluşturmuşlardır. Bu model Ovens (1983)'den adapte edilerek oluşturulmuştur. Bu model birbiriyle bağlı dört etik alandan bahsetmektedir. Bunlar: Bireysel, şirket, toplum ve küresel etik. Bireysel etik belli bir kişinin etik değer ve prensiplerine işaret etmektedir. Şirket etiği, bütün resmi örgüt ve kurumların etik değer ve prensiplerini kapsamaktadır. Etiğin bu dört düzeyi birbiri ile doğrudan ilişkili olsa da bu ilişkinin nasıl ve ne şekilde olduğu tam net ve açık olmayıp karışıktır. Bireysel etik, toplumsal ve şirket etiğinden etkilenmektedir. Şirket etiği, daha çok toplumsal etikten ve örgüt üyelerinin etiğinden etkilenmektedir. Toplumsal etik ise, toplumun tarihinden, geleneklerinde ve aynı zamanda toplumun kurum ve bireylerinden etkilenmektedir. Küresel etik boyutu ise, toplumsal ve şirket etiğinden etkilenmektedir. Ayrıca küresel etik, uluslararası kuruluşlardan, dinlerden, ideolojilerden, uluslararası kurum ve kuruluşlardan, medyadan, akademi dünyasından ve bilim topluluklarından etkilenmektedir.



Küresel etik belli durum ve şartlarda en uygun davranış ya da etik yaklaşımın ne olduğu konusunda şirketler, toplumlar ve diğer örgütler arasında anlaşma sonucu ortaya çıkacağını ifade etmiştir. Ortak küresel ideolojiler, dinler, çevre ya da insan hakları konusunda uluslararası ortak hareketler küresel etiğin yansımalarıdır. Özgürlük ve demokrasi konusunda küresel bağlamda ortak değer ve fikirler varsa küresel etik konusunda bir takım şeylerin yapılabileceği kesindir. Küresel etik konusunda anlaşmaya varıldığında ya da anlaşmalar arttıkça, bunlarda şirket ve toplum etiğini etkileyecektir. Anlaşılan konuların fazlalığı, anlaşan kişi kurum ya da toplumların sayısı, prensip ya da uygulama konusunda anlaşma gibi birçok boyut anlaşmanın derecesini belirlemekte olup büyük önem taşımaktadır. Bunlardan en önemlisi ise, uygulamada etik konusunda ne derece anlaşmanın sağlandığıdır. Eğer uygulama konusunda anlaşma sağlanmış ise, küresel etikten bahsedilebilir. Ama gerçekte ise bazı alanlarda tamamen, bazı alanlarda kısmen ve bazı alanlarda ise hiç anlaşma sağlanmadığı görülmektedir. Burada bahsedilen model küresel etik konusunu basite indirgeyip temel mantığını anlama bağlamında kolay ve basit olsa da, gerçek hayatta durum bu kadar basit değildir.

### **8.1.3. Küresel İş Etiği Oluşturmada Başka bir Akademik Model**

Payne ve ark. (1997, ss.1732-1733), mükemmel küresel etik prensiplerin, her kültür ve ülkede olabildiğini ve etiğin kültürel ve yönetsel sorunları dikkate alması gerektiğini belirtmiştir. Bu etik prensiplerin açık, net ve herkes tarafından anlaşılır olması sağlanmalı ve uygulanması için yaptırım olmalıdır. Ortaya konan prensipler pozitif ve yapıcı nitelik taşınmalıdır.

Araştırmacılar bu noktalardan hareketle, küresel etik modeli oluşturmuşlardır. Bu modelde etik davranışları göstermektedir. En alt düzeyde etik davranışlar, en az etik davranışları gösterirken en üst düzeyde olanlar ise etik davranışların en iyisini simgelemektedir. En iyinin altında pratik olan standartlar vardır bu da etik davranma konusunda gerekli hassasiyetin gösterilmesine işaret etmektedir. Bunun bir altında ise şu anda elde edilmiş olan standartlar vardır. Bu da daha çok kanunlara uyma ve iyi niyetli olmanın getirdiği etik standartlardır. İşletmelerin en yüksek etik prensiplere ulaşmaları beklenmektedir. Bu standartlar aynı zamanda dört temel değerle birlikte düşünülmektedir. Bu değerler: güvenilirlik (doğruluk, samimiyet ve içtenlik), adalet (tarafsızlık, bilinçli hareket, kurallara uygunluk, bağlılık), yetenek (yetenekli olmak, yeterli yeteneklere sahip olmak ) ve faydalı olmaktır (elinden geldiği kadar daha fazla kişiye fayda sağlamak, ya da en az kişiye zarar vermek).

**Bu etik prensiplerin şu dört temel soruna çözüm getirmesi gerekmektedir.**

- Örgütsel ilişkiler (stratejik ortaklık, rekabet ve yerel kaynak sağlama)
- Ekonomik ilişkiler (vergileme, fonlama, yerel yeniden yatırımlar, transfer fiyatlandırma, hisse paylaşımı)
- Çalışanlarla olan ilişkiler (insan hakları, güvenlik, ödüllendirme, eğitim, cinsel taciz, ayırım yapma, eşit haklar)
- Müşteri ilişkileri (pazarlama, fiyat, reklam)

- Endüstriyel ilişkiler (teknoloji transferi, araştırma ve geliştirme, altyapı geliştirme, örgütsel büyüme)
- Politik ilişkiler (rüşvet ve diğer yanlış işler, politikanın iş hayatına müdahalesi, vergi teşvikleri, çevre koruma, yasal gereklilikler)

Her çok uluslu işletme bu sorunlar için aynı standart davranışlar sergilemeyeceklerdir. Bu durum özellikle gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde daha belirgin olacaktır. Çok uluslu şirketler gittikleri yerlerde güçlü olup olmamalarına bağlı olarak davranış ve tutumları değişebilecektir. Çoğunlukla bu şirketler minimum etik davranışlar olarak kabul edilen önemli temel kanun ve kurallara uyacaklardır. Etik prensipler uygulanması noktasında yaptırımların olmaması en büyük sorundur. Bu yüzden etik olmayan davranışlar rapor edilmeli ve bunların neden etik olmadığı gerekçeleri ile çalışanlara iletilmelidir.

#### **8.1.4. Akademik Çerçeveye Oluşturulan Etik Prensiplerin Değerlendirilmesi**

Küresel etik prensipler oluşturma noktasında akademik dünyada yapılan çalışmaların güçlü ve zayıf yanları vardır.

Bilimsel çerçevede yapılan çalışmaların en güçlü tarafı bilimsel, tarafsız ve objektif bir şekilde oluşturulmasıdır. Yapılan çalışmaların bilinen ve güvenilir bilimsel metotlar çerçevesinde oluşturulması oluşturulacak prensiplerin güvenilirliğini ve geçerliliğini yükseltecektir. Diğer taraftan iş etiği prensipleri daha çok işletmelerin işine yaramaktadır. Özellikle üçüncü kişiler olan bilim adamlarının bu konudaki çalışmaları, işletmelerin subjektifliğini ortadan kaldıracak ve üçüncü kişiler olan akademisyenler olaya daha tarafsız, adaletli ve eşit bir gözle bakabileceklerdir. Akademik yaklaşımın en güçlü yönünü de bu oluşturmaktadır. Bu çalışmaların diğer bir güçlü tarafı bilim adamları tarafından oluşturulan küresel iş etik prensiplerinin kabul görme şansının belki de diğerlerine göre daha yüksek olma ihtimalidir. Bilim adamlarına olan güven ve onların tarafsız bakış açıları, ortaya çıkacak etik prensiplerin kabul ve uygulanmasında kolaylaştırıcı rol oynayacaktır.

Akademik çalışmaların zayıf tarafları da vardır. Bunlardan birisi araştırmacıların tam objektif olamamalarıdır. Özellikle araştırmacının etik konusuna kendi kişisel ve kültürel penceresinden bakması bu çalışmaların en büyük zayıflığını oluşturmaktadır. Diğer bir zayıf taraf ise bu çalışmaların gerçek hayattan uzak olarak tamamen akademik ortamda oluşturulmasıdır. Gerçek hayattan uzak olması, gerçek hayatta karşılaşılan etik sorunlara cevap verebilme özelliğini azaltmaktadır. Bu durum ancak ortaya konulacak büyük çabalar sonucunda ortadan kaldırılabilir gibi durmaktadır. Diğer taraftan akademi ve iş dünyası arasındaki zayıf bağlar bu çalışmaların iş dünyası tarafından fazla destek görmeme ihtimalini yükseltecektir. Tabii bu durum özellikle Türkiye ve benzer ülkeler için geçerlidir. Birçok batı ülkesinde durum bunun tersidir ve yukarıda ifade edildiği gibi akademisyenlere güven daha fazladır ve onların belirleyecekleri tarafsız ilkeler küresel iş etiği oluşturma bağlamında önemli bir stratejidir. Diğer taraftan bu çalışmaların daha çok bireysel yürütülmesi de bu araştırmaların zayıflığını oluşturmaktadır. Bu tür çalışmaların daha geniş katılımlı çabalar sonucunda daha etkin bir

şekilde ortaya çıkabileceği düşünülmektedir. Bu noktada maksimum düzeyde farklı ülkelerden araştırmacıların katılımı ve onların katkıları sonucunda oluşturulacak küresel etik prensiplerin daha kabul göreceğine inanılmaktadır.

Sonuç olarak akademik çalışmalar uluslararası boyutlarda ve subjektif kültürel değer ve prensiplerden sıyrılarak ve iş dünyasının güveni ve katılımı elde edilerek yapılırsa başarı şansı yüksek olabilecektir. Objektif, uluslar üstü, bilimsel çerçevede ve tarafsız olarak bilim adamları tarafından oluşturulacak küresel iş etiği prensipleri, ideal küresel iş etiği olabilme yolunda önemli bir strateji olarak görülmektedir.

## **8.2. Küresel Şirketlerin Oluşturdukları Küresel İş Etiği Prensipleri**

Küresel iş etiği prensipleri belirleme noktasında, uygulamada küresel şirketlerinde bu sorumluluğu aldıkları ve kendi küresel iş etiği prensiplerini belirledikleri gözlemlenmektedir. Özellikle küresel pazarlarda faaliyet gösteren firmalar küresel bağlamda faaliyet, davranış ve kararlarına yön verecek iş etiği prensipleri ortaya koymakta ve bunların uygulanması için gerekli tedbirleri almaktadırlar. Böyle bir yaklaşım, özellikle farklı kültürel ortamlarda faaliyet gösteren firmalar için, her bir ülkenin etik prensip ve normlarını kabul etmektense, kendi inandıkları evrensel iş etiği prensipleri çerçevesinde hareket etmeyi gerekli kılmaktadır.

Kellogg, Coca-Cola, Pepsi, Colgate, Rolls-Royce ve buna benzer uluslararası alanda faaliyet gösteren birçok firma kendi iş etiği prensiplerini belirlemişler ve bunları küresel faaliyetlerinde dikkate almaktadırlar. Örneğin, Kellogg şirketi küresel bağlamda etik prensipler oluşturmuş ve bunları web sitesinde paydaşları ile paylaşmaktadır ([www.kelloggcompany.com](http://www.kelloggcompany.com)). Bu şirket çalışanlarının bu etik standartları anlamalarını ve bunlar çerçevesinde hareket etmelerini istemektedir. Diğer taraftan kendileri ile iş yapmak isteyenlerinde yüksek etik standartlara sahip olmasını beklemektedir. Yine Colgate ([www.colgate.com](http://www.colgate.com)) ve Rolls-Royce ([www.rolls-royce.com](http://www.rolls-royce.com)) web sitelerinde küresel iş etiği prensiplerini açıklamış ve küresel toplumla paylaşmışlardır. Uluslararası alanda faaliyet gösteren yüzlerce şirket küresel etik prensiplerini web sitelerinde paydaşlarına iletmektedir. Bu prensipler küresel operasyonlarına ışık tutmakta ve etik şirket imajı yaratmada bu firmalara yardımcı olmaktadır. Bu firmalar bu oluşturdukları etik prensiplerden vazgeçmemektedirler.

### **8.2.1. Küresel Şirketlerin Belirledikleri Etik Prensiplerin Değerlendirilmesi**

Küresel işletmelerin yaptıkları çalışmaların en güçlü tarafı işletmelerin kendi değer ve prensipleri çerçevesinde ve yaşadıkları etik sorunlara yönelik olarak iş etiği prensipleri oluşturmalarıdır. Diğer taraftan ortaya konulan ilke ve prensiplerin açık ve net bir şekilde paydaşları ile paylaşılması sonucu, ortaya atılan fikirler ileride başka firmaları da etkileyebilecektir. Bu durum bu etik prensiplerin küresel düzeyde daha fazla yaygınlaşmasına ve bunun sonucu olarak küresel etik prensiplerin belirlenmesine yardımcı olacaktır. Özellikle dünya çapında büyük, tanınmış, saygın örnek küresel şirketler bunu gerçekleştirme potansiyeline sahiptir. Cavanagh (2004), işletmelerin

belirledikleri iş etiği prensipleri yaklaşımının güçlü taraflarından bahsetmiştir. Bu yaklaşım, yöneticilerin etik sorunlar üzerinde odaklanmalarına yardımcı olmakta olduğunu belirtmiştir. Ayrıca bu yaklaşım iletişim ve işbirliğine yardımcı olmaktadır.

Bu yaklaşımın en zayıf noktalarından biri küresel etik prensipler belirleyen firmaların kendi değer ve prensiplerini yansıtmamasıdır. Bu oluşturulan ilke ve prensiplerin bir kısmı diğer şirketlerin ilke ve prensipleriyle uyumsuzdur. Diğer taraftan oluşturulan ilke ve prensipler sadece kendi şirketini bağlayıcı özellik taşımakta olup diğer firmalar bunları dikkate almamaktadır. Bu özelliği ile bireysel anlamda güçlü bu etik prensiplerin tam anlamıyla küresel bağlamda uygulanması çok zor bir durumdur. Ancak işletmelerin kendi kararlarını etkilemesi bağlamında önem taşımaktadır. Cavanagh (2004)'da bu yaklaşımın zayıf noktalarını ele almış ve değerlendirmiştir. Birçok ülke ve şirket bu yaklaşım sonucu oluşturulan iş etiği prensiplerini benimsememekte ve uygulamamaktadır. Oluşturulan küresel iş etiği prensiplerinin denetim ve yaptırımlarının olmaması da bu stratejinin diğer bir zayıf noktasını oluşturmaktadır. Başka bir dezavantajda, bu etik prensipler sonucu karşılaşılabilecek hukuki davalardır.

Sonuç olarak, küresel işletmelerin küresel iş etiği prensipleri oluşturma noktasında çabaları takdire değerdir. Fakat bu çalışmalarda çoğu zaman subjektif ve sadece kendilerini bağlayıcı nitelik taşımaktadır. Bu yüzden bu stratejinin küresel bağlamda başarılı olmasından ziyade şirket bazında başarı oranı daha yüksektir.

### **8.3. İşletmelerin Önderliğinde Kurulan Uluslararası Kuruluşların Ortaya Koydukları Küresel İş Etiği Prensipleri**

Solomon (1996), etik konusunun işletmecilikle iç içe girmiş bir konu olduğunu ve bu konuda ortaya çıkan soruların cevaplanmasında bazı grupların liderlik edip duruma el koymaları gerektiğini belirtmiştir. 'The Caux Round Table' bu konuda önderlik edebilecek bir örgüt olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu örgüt 1986 yılında Frederik Philips (Philips Electronics'in eski başkanı) ve Olivier Giscard d'Estaing (INSEAD' ın yardımcı başkanı) tarafından kurulmuştur. Round Table Avrupa, Japon ve Amerika'dan iş liderlerini bir araya getirmektedir. Bu örgüt, toplumun ekonomik ve sosyal şartlarını geliştirmede iş dünyasının önemli rol oynadıklarına inanmaktadır. Bunun içinde küresel anlamda firmaların sosyal sorumlulukları üzerine odaklanmıştır. Bu örgüt, etik davranışları ölçmek için dünya standartları oluşturmuştur.

Bu standartlar iki temel prensip üzerine kurulmuştur. Bunlardan birincisi; ortak gelişme ve büyüme sağlamaya olanak sağlayan bir ortak fayda için birlikte yaşamak ve çalışmak. Diğeri ise genel temel prensiplerdir. Bunlar çevreyi korumak gibi genel ilkelerden tutun, daha belirgin olarak dünyada çok taraflı ticaretin desteklenmesi gibi ilkeleri içermektedir.

### **8.3.1. İşletmelerin Oluşturdukları Uluslararası Kuruluşların Ortaya Koydukları Küresel İş Etiği Prensiplerinin Değerlendirilmesi**

Farklı ülkelerden farklı işletme liderlerinin bütün farklılıklara rağmen bir araya gelmeleri ve ortak düşünce ve fikirler etrafında birleşmeleri küresel iş etiği prensipleri oluşturma bağlamında çok önemli bir adımdır. Bu her ne kadar çok geniş çaplı olmasa da, liderlerin belli etik standartlar etrafında birleşmeleri ve anlaşmaları büyük bir başarıdır. İleride bu örgütlere bağlı üye sayısının artması ve yine etik standartlar bağlamında ortak bir paydada buluşması geniş boyutta küresel iş etiği oluşturabilmenin mümkün olabileceğini göstermektedir. Bu yönüyle her ne kadar güçlü bir yapı olarak karşımıza çıksa da, üye sayısının sınırlı olması ve sadece üyeleri üzerinde söz sahibi olması da bu yaklaşımın en büyük zayıflığıdır. Üye olmayan şirketler açısından bu örgütün oluşturduğu fikirler fazla bir anlam ifade etmemektedir. Bu noktadan bakıldığında, örgütün büyümesi, ortaya koyduğu etik prensiplerin üyeler arasından yaygınlaştırılması ve uygulama noktasında belirli yaptırımların olması bu yaklaşımın zayıflıklarını giderme noktasında önemli bir adım olacaktır. Diğer taraftan üye olmayan işletmelerinde bu örgüt tarafından oluşturulan prensipleri kabul etmesi ve uygulaması her ne kadar zor olsa da, gerçekleşmesi durumunda küresel iş etiği bağlamında çok büyük bir adım atılmış demek olacaktır. Bunu gerçekleştirmenin yolu da bu örgütün tarafsız ve objektif ilkeler ortaya koyması ve her kültürden işletmeleri kendi bünyesinde barındırması ile mümkün olabilecektir.

### **8.4. Uluslararası Kuruluşların Belirledikleri Küresel İş Etiği Prensipleri**

Yöneticiler etik sorunlarla karşılaştıklarında karar vermeleri gerçekten zordur. Olayın ciddi bir şekilde analiz ve değerlendirilmesi gerekmektedir. Nelere dikkat edileceği, olayın diğer boyutlarının neler olduğu ve daha birçok faktörün karar alma aşamasında düşünülüp değerlendirilmesi şarttır. Karar alma esnasında dikkat edilmesi gereken en önemli faktörlerden bir tanesi de çeşitli etik konularda uluslararası anlaşmaların ortaya koydukları temel kural ve prensiplerdir. Bu kural ve prensipler belli etik konularda açık ve net fikirler ortaya koymakta ve uygulanmasını istemektedir. Bu kural ve prensipler karar almayı kolaylaştırmakta ve karar alma sonrasında sorumluluğu azaltmaktadır. Bu yüzden küresel pazarlarda faaliyet gösteren işletmelerin bu tür anlaşmaların getirdiği temel ilke ve kuralların farkında olmaları ve karar almada öncelikli olarak dikkate almaları çok önemlidir.

Frederick (1997, Aktaran, Lane ve ark., 1997), şirketlerin etik bağlamda dikkat edecekleri ve kendilerini bir anlamda bağlayıcı birçok unsurunun çok uluslu anlaşmalarda yer aldığını belirtmiştir. Şirketler bunların farkında olmalı ve gerektiğinde bunları karar ve eylemlerinde dikkate almalıdırlar. Şirketlerin bu anlaşmalarda belirlenen prensiplerin dışına çıkması fiillerinin otomatik olarak etik olmadığını göstermektedir. Bu anlaşmalarda yer alan ilke ve prensipler tamamen evrensel nitelik taşımakta ve şirketleri bağlayıcı prensiplerden oluşmaktadır. Bu konudaki anlaşmalar şu şekilde özetlenmiştir (Frederick, 1997).

- Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Bildirgesi (UDHR, 1948)

- İnsan Hakları Konusunda Avrupa Anlaşması (ECHR, 1950)
- Helsinki Son Anlaşması (1975),
- OECD'nin Çok Uluslu Şirketler için Temel Yol Gösterici İlkeleri (1976)
- Uluslararası Çalışma Örgütünün Çok Uluslu Şirketlere Yönelik İlke ve Sosyal Politikaları (1997)
- Birleşmiş Milletlerin Uluslar üstü (Çok uluslu) firmalar üzerinde belirlediği iş yapma kuralları (1972)

Bu anlaşmalardan ilk ikisi daha çok insan hakları ile ilgilidir ve doğrudan çok uluslu şirketlere yönelik olmasa da bunları bağlayıcı nitelik taşımaktadır. Helsinki Anlaşması ise özellikle insan hakları ve çevre korunmasına yönelik ilkeleri ile işletmeleri ilgilendiren bir anlaşmadır. Son üç anlaşma ise doğrudan çok uluslu şirketlere ve onlarla ilgili bir takım konu ve sorunlara yöneliktir. Bu yukarıda ifade edilen altı anlaşmanın dikkatli bir şekilde ele alınması sonucu aşağıda belirlenen temel noktalar ortaya çıkmaktadır. Bunlardan bazılarının bir kaç anlaşmada ele alınmış ve üzerinde anlaşılmış olması bu konuların önemine vurgu yapmaktadır.

#### **Çalışma Koşulları ve Politikaları:**

- Çok uluslu şirketlerin ev sahibi ülkelerin emek politikalarına aykırı davranmaması gerekmektedir.
- Çok uluslu şirketler çalışanların sendikalara üye olmalarına ve ortaklaşa pazarlık girişimlerine saygı göstermelidir.
- Çok uluslu şirketler ayrımcı olmayan çalışma politikaları ve işe alma uygulamaları gerçekleştirmelidirler ve ayrıca yükselme konusunda eşit davranmalıdır.
- Çok uluslu şirketler eşit işe eşit ücret vermelidir.
- Çok uluslu şirketler faaliyetlerinde meydana gelecek değişiklikler konusunda çalışanları önceden uymalıdır.
- Çok uluslu şirketler arzu edilir çalışma koşulları sağlamalı, işsizliğe karşı çalışanları koruyucu tedbirler almalı, ücretli tatil imkânları sunmalı ve sınırlı çalışma saatleri ortaya koymalıdır.
- Çok uluslu şirketler düzenli iş ve iş güvenliği sağlamalı ve gerekçesiz işten çıkarmamalı ve böyle durumlarda büyük cezalara karşı hazırlıklı olmalıdır.
- Çok uluslu şirketler ev sahibi ülkenin iş standartlarına saygı duymalı ve yerel iş gücünü eğitimle geliştirmelidir.

#### **Sağlık ve Güvenlik Standartları:**

- Çalışanlara en azından asgari yaşam standardı sağlayan ücret vermelidir.
- Çok uluslu şirketlerin faaliyetleri ev sahibi ülkede düşük gelir seviyesindeki insanlara fayda sağlamaya çalışmalıdır.
- Çok uluslu şirketler iş fırsatları, çalışma koşulları, iş eğitimi ve yaşam koşulları konusunda kendi ülkesinden gelen çalışanlar ve diğer çalışanlar arasında dengeyi iyi kurmalıdır.

### **Müşterilerin Korunması:**

- Çok uluslu şirketler ev sahibi ülkede müşteri haklarının korunması konusundaki kanunlara riayet etmelidir.
- Çok uluslu şirketler müşterilerin sağlık ve güvenlikleri için gerekli tüm bilgilerin onlara verilmesi, uyarılması ve doğru reklam gibi uygulamalar yapmalıdır.

### **Çevrenin Korunması:**

- Çok uluslu şirketler ev sahibi ülkenin çevrenin korunması konusunda önceliklerine, politika ve kanunlarına uymalıdır.
- Çok uluslu şirketler çevre dengesini korumalı, çevreye zarar vermesi muhtemel işler için gerekli tedbir almalı, faaliyetler sonucu çevreye zarar verebilecek faaliyetlerden kaçınmalıdır.
- Çok uluslu şirketler olası çevresel risk, zararlı atık ve kaza risklerini minimize etmelidir.
- Uluslararası çevre koruma standartlarını geliştirmeye çalışmalıdır.
- Hava, su ve toprağı kirletmeye karşı faaliyetlerini kontrol etmeli ve gerekli önlemleri almalıdır.
- Çevreyi izleyen, koruyan ve geliştiren teknolojileri getirmeli ve kullanmalıdır.

### **Politik Ödemeler:**

- Çok uluslu şirketler devlet memurlarına rüşvet ve uygun olmayan ödemeler yapmamalıdır.
- Çok uluslu şirketler ev sahibi ülkenin iç politikaları ile ilgili herhangi bir şekilde uygun ve yasal olmayan davranışlardan kaçınmalıdır.
- Çok uluslu şirketler aynı zamanda hükümetler arası ilişkilere karışmamalıdır.

### **Temel İnsan Hakları ve Özgürlükler:**

- Çok uluslu şirketler bütün insanların yaşam, özgürlük, güvenlik, mahremiyet konularındaki haklarına saygı duymalıdır
- Çok uluslu şirketler insanların kanun önünde eşitliğine, iyi çalışma koşullarına sahip olma, işsizliğe karşı korunmasına, ayrımcılığa karşı korunmasına istediğı işi seçebilme hakkına saygı duymalıdır
- Çok uluslu şirketler düşünce özgürlüğü, din, fikir, iletişim, barışçıl bir şekilde bir araya gelme konularına saygı ile yaklaşmalıdır.
- Çok uluslu şirketler çalışanların ve ailelerinin saadet ve sağlıklarını desteklemek amacıyla belli bir yaşam standardını teşvik etmelidir.

Bu kurallar çok uluslu şirketlerin faaliyetlerine yönelik olup onları doğrudan etkilemektedir. Özellikle işletmelerin birçok alandaki faaliyetleri konusunda neler yapmaları gerektiğı konusunda yönlendirici temel ilkeler ortaya koymaktadır.

Bu anlaşmalara ilave olarak Cavanagh (2004, s.625), şu anlaşmalardan bahsetmiştir: NAFTA, Küresel Isınma Anlaşması (Global Warming Treaty), OECD Rüşvete Karşı Anlaşma (OECD Anti Bribery Treaty), Çocuk Anlaşması (Infant Formula Agreement). NAFTA, bağılı ülkelerde ticaretin geliştirilmesi ve serbestleştirilmesini öngören bir anlaşma olup, bunların ötesinde istihdam yaratma, iyi çalışma koşulları ve ücret yaratmayı teşvik etmektedir. Küresel ısınma anlaşması şirketlerin özellikle enerji kullanımı ve çevreye karşı sorumluluk bilinci içinde hareket etmelerini teşvik

etmektedir. OECD Rüşvete Karşıtı Anlaşma ise, rüşvetin genel anlamda bağlı ülkelerde yasak olması, yerel anlamda gerekli sistem ve yapıların kurulmasını ve rüşvetle mücadeleyi öngörmektedir. Diğer taraftan çocuk anlaşması ise, anne sütünün bunun yerine geçmesi için hazırlanan diğer bir takım hazır besin ve maddelerden daha iyi olduğunu teşvik etmeye yönelik bir anlaşmadır.

#### **8.4.1. Uluslararası Kuruluşların Oluşturdukları Prensiplerin Değerlendirilmesi**

Uluslararası kuruluşların oluşturdukları iş etiği prensipleri üye ülkeleri bağlayıcı nitelik taşıması ve ulaşacağı kitle sayısının büyüklüğü bu yaklaşımın en güçlü tarafını oluşturmaktadır. Üye ülkelerinde bu kuruluşlar tarafından oluşturulan ilkeleri uygulaması küresel iş etiği noktasında atılmış büyük bir adım olacaktır. Cavanagh (2005, s.625), uluslararası kuruluşların belirledikleri etik prensiplerin güçlü taraflarının üç noktada ele alınabileceğini belirtmiştir. Bu kuruluşlar herkes tarafından kullanılabilir açık ve net yol gösterici bilgiler sağlamaktadır. Diğer taraftan bağlı üyelere yaptırım güçleri vardır. Yine bu kuruluşlar bağlı ülkelerde herkesin aynı koşullar altında yarışmasına olanak sağlamaktadır.

Uluslararası kuruluşların belirledikleri etik prensiplerin güçlü tarafları olsa da, literatürde eleştirildiği taraflarda olmuştur. Lane ve ark. (1997), bu uluslararası anlaşmalar ve bunların uygulanması açısından bir takım itirazlar ve eleştiriler söz konusu olduğunu belirtmişlerdir. Bunlardan biri ortaya konulan bu uygulamalar çoğunluğu devletlerarasında imzalanmakta ve bir anlamda şirketleri bağlayıcı nitelik taşıyor gibi gözükmemektedir. Diğer bir nokta; çok uluslu şirketler devletler arasında imzalanan bu anlaşmaların varlığını, bu anlaşmalara uyma noktasında yeterli olarak görmemektedirler. Şirketler bu anlaşmalara ancak kendi değer ve yargıları ile uyum içerisinde olduğu müddetçe uymaktadır. Dolayısı ile bu anlaşmaların çok uluslu şirketler tarafından bağlayıcılığı ancak şirketlerin bu anlaşmaları kabul etmesi, kendi değerleriyle bağdaştırması ve kendi istekleri sonucu mümkün olacaktır. Diğer taraftan bu ilke ve kuralların uygulanması daha çok tavsiye niteliğinde olup bunların uygulanması noktasında zorlayıcı bir durum yoktur. Uluslararası kuruluşlar tarafından oluşturulan bu kurallar üye ülkeleri bağlayıcı nitelik taşısa da birçok ülke yeri geldiğinde bu kural ve ilkeleri göz ardı etmektedir. Diğer taraftan bu anlaşmalara taraf olmayan birçok ülke, bu anlaşmalardan habersiz durumdadır. Bu durum ise küresel anlamda kural ve ilkelerin hâkim olduğu görüşünü reddetmektedir. Bölgesel güçler, farklı dinsel geçmişe sahip olmak ve çok uluslu şirketler arasındaki farklılıklar gibi birçok faktör bu anlaşmaların yaygınlaşması ve küresel anlamda uygulanmasını zayıflatmaktadır. Hele ki bunların uygulanmasında zorlayıcı faktörlerin ve denetleme mekanizmasının olmaması uygulama açısından sorunların yaşanmasına neden olmaktadır. Bu uluslararası kuruluşların oluşturdukları prensiplere yönelik yapılan diğer bir eleştiride, birçok önemli konunun bu anlaşmalarda yer almamasıdır. Cavanagh (2005, s.625), bu kuruluşların oluşturdukları prensiplerin denetiminin olmaması ve uymama durumunda cezaların yokluğu etkinliğini azaltmakta olduğunu altını çizmiştir. Ayrıca anlaşmaları her ülke imzalamamakta ve copu zaman yöneticiler bu tür uluslararası ve küresel kuruluşların kontrollerini sevmemektedir



Bu noktalardan hareketle, uluslararası kuruluşların başlattıkları ve üye ülkeleri bağlayan ilke ve prensipler başlangıç itibari ile çok önemlidir. Yapılması gereken bu stratejinin var olan zayıflıklarının ve eleştirilerin bertaraf edilmesidir. Bunun içinde, üye ülkelerin sayılarının artırılması, kapsam dışında olan konuların dikkate alınması, bu kuruluşlara iş dünyasından da liderlerin aktif katılımının sağlanması, uygulama ve denetim noktalarında ciddi adımlar atılması gerekmektedir. Bunlar yapıldığında uluslararası kuruluşların oluşturdukları ilke ve prensiplerin geçerliliği, uygulanabilirliği ve küresel bağlamda yaygınlaşması mümkün olabilecektir. Bu durumda küresel iş etiğine doğru yaklaşılmayı kolaylaştırıcaktır.

### **8.5. Dinlerin Ortaklaşa Oluşturdukları Küresel İş Etiği Prensipleri**

Küng (1997, s.17), küreselleşmenin: kaçınılmaz, hesaplanmaz, zıtları ve çelişkileri içinde barındıran, rasyonel bir şekilde kontrol edilemeyen bir süreç olduğunu belirtmiştir. Etik konusunun da bu önemli süreçte önemli bir rolü olduğunu ifade etmiştir. Küng (1997, s.17), küreselleşmenin kaçınılmaz olduğu bir dünya küresel bir etiğin varlığının gerekliliğinden bahsetmiştir. Küng (1997), eğer evrensel etik prensiplerinin oluşturulması isteniyorsa bu prensiplerin temelini belli bir etik değerler ya da uluslar arası örgütlerin oluşturduklarınca olmayacağını belirtmiştir. Bunun yerine evrensel dinlerin ortaklaşa hareket ederek oluşturdukları evrensel prensiplerin küresel etik için bir temel oluşturacağını belirtmiştir. Dinin kutsal kaynaklar olarak davranış ve karar verme üzerinde büyük etkisi olacağını belirtmiştir. Küng (1997), kutsal dinler parlamentosu bildirgesinin küresel etik oluşturmada temel teşkil edebileceğini ve bunun gerek inananlar ve gerekse inanmayanlar tarafından destekleneceğini belirtmiştir. Küng (1997, s.21), dinin neden küresel etik konusunda temel prensipler sunabileceğinin altında yatan çeşitli faktörler olduğunu belirtmiştir. Dinin zaman içerisinde insanlar üzerinde en etkili araçlardan biri olduğunu söylemiştir. Dinin ayrıca diğer etik teorilere kıyasla insan sorumlulukları konusunda daha sağlam bilgiler sunacağını ve etkili olacağını ifade etmiştir. Ayrıca kutsal dinlerin kurucularının hayatlarında her zaman örnek teşkil edecek etik bir yaşam sergilediklerini ve dünyaya örnek olduklarını belirtmiştir. Bu bildirgenin temelini oluşturan iki temel fikirden bahsetmiştir. Bunlardan birincisi 'her insan insanca davranılmayı hak etmektedir' fikridir. İkincisi, 'başkalarının sana nasıl davranmasını istiyorsan sende onlara o şekilde davran' şeklindedir. Bunlar çerçevesinde oluşturulan dört direktif ise şunlardır; şiddet dışı bir toplum, yaşama saygı, ekonomik ve sosyal düzen, dayanışma, doğruluk, hoşgörü ve kadın ve erkek arasında eşit haklara dayalı bir toplum düzeni. Küng (1997, s.26), iyi stratejiler belirleyen ve önemli kararlar alan liderlerin etik işletmeler açısından önemli fakat yeterli olmadığını belirtmiştir. Güçlü liderliğin aynı zamandan güçlü kişilikleri olması gerektiğini belirtmiştir. Tutum, karakter ve kişiliğin de bu liderlik içerisinde önemli rol oynadığını belirtmiştir. Örgüt kültürlerinin aynı zamanda kişilik kültürlerini de kapsamaları gerektiğini belirtmiştir.

### **8.5.1. Dinlerin Ortak Oluşturdukları Küresel İş Etiği Prensiplerinin Değerlendirilmesi**

Dinlerin ortaklaşa belirledikleri etik prensiplerin en güçlü tarafı özellikle inançlı kişiler tarafından benimsenmesi ve uygulanması olacaktır. Diğer taraftan ise, bu prensiplerin inanmayanlar ya da dini inançları zayıf olanlar ya da laik toplumlarda insanlar tarafından kabul görmesi ve uygulanması ise biraz zor gibi gözükmektedir. Özellikle dini değer ve prensiplerin iş hayatını etkilemesine pek sıcak bakılmayacaktır. Özellikle ülkemiz açısından bakıldığında dinsel temaların ve konuların bu denli günlük hayata yansması ve kullanılmasının birçok kesim tarafından pek taraftar bulması çok zor gözükmektedir. Diğer taraftan her dinin kendi destekleyicileri oldukları düşünüldüğünde, dinlerin ortaklaşa karar verdiği prensiplerinde bu taraftar kitlesi tarafından ne derece dikkate alınacağı ise belirsizdir. Ayrıca dinlerin ortaklaşa belirledikleri prensipler uygulamada bireylerin kendi dini inançlarına ters düşmediği müddetçe uygulanması mümkün olabileceği gerçeğini de göz ardı etmemek gerekir.

### **9. Küresel İş Etiği Oluşturma Bağlamında Stratejilerin Genel Değerlendirilmesi**

Yukarıda ifade edilen stratejiler küresel iş etiği oluşturma anlamında önemli ve ciddi adımlar olarak değerlendirilmelidir. Her bir stratejinin kendine has güçlü ve zayıf yönleri vardır. Bu noktada önemli olan konu; küresel iş etiği oluşturmada bu stratejilerden herhangi birini mi seçilmeli? Yoksa bu stratejilerin hepsi birliktemi uygulanmalı? Ya da başka bir strateji düşünülebilir mi? Aşağıda bu sorular ele alınmakta ve değerlendirilmektedir.

Küresel iş etiği oluşturma bağlamında her bir stratejinin güçlü ve zayıf tarafları vardır. Bu stratejilerden her birinin güçlü taraflarının daha iyileştirildiği ve zayıf taraflarının da telafi edildiği, güçlendirildiği, küresel bağlamda kabul edilirliliği ve uygulanabilirliği sağlandığında küresel iş etiği oluşturma bağlamında başarılı olabileceklerdir. Ama şu anda farklı stratejilerin var olduğu ve her birinin kendi kapsam alanı içerisinde geçerli olduğu dikkate alındığında, bu durum tek bir stratejinin seçiminden ziyade çoklu bir stratejiyi dikkate almayı gerektirmektedir. Bu da her bir stratejinin güçlü ve zayıf taraflarını kabul edip, her birinin kendi çerçevesinde çalışması ve küresel iş etiği prensipleri oluşturma noktasından fayda sağlaması anlamına gelmektedir. Unutulmamalı ki her toplumun, şirketin ve bireyin etik prensipler noktasında benimseyeceği bir yol vardır. Kimi şirketler kendi belirledikleri etik prensipleri takip etmeyi isteyebilir. Kimisi dinsel kuruluşların belirledikleri fikirleri benimseyebilir. Diğerleri daha küresel boyutlarda hareket eden kuruluşların etik prensiplerini seçebilir. Fakat çoklu bir stratejinin benimsenmesinin dezavantajı ise her bir stratejinin farklı etik prensiplere sahip olması ve bunların varlığının kabul edilmesidir. Her ne kadar bu belirtilen stratejilerin ortaya koydukları etik prensipler bağlamında benzerlikler olsa da farklılıklarda söz konusudur. Bu da uygulamada yine bir takım sorunlara yol açacaktır. Bunun çözümü ise, herkesin kabul edebileceği ortak etik prensiplerin belirlenmesi ve benimsenmesi ve her bir stratejinin bu ortak etik prensipler üzerinden hareket etmesidir. Eğer küresel etik değerler etrafında anlaşılırsa, her ne kadar farklı

stratejiler ve etik prensipler varmış gibi gözüke de aslında ortak bazı etik prensipler çerçevesinde hareket edilmiş olacak ve uygulamada yaşanan birçok zorluk aşılabacaktır. Yani aynı amaca farklı yollarla ulaşılmış olacaktır. Buradaki sıkıntı ise, bu etik değerlerin nasıl belirleneceği ve uzlaşılacağıdır. Örneğin, Uluslararası kuruluşların benimsediği ve yaymaya çalıştığı değerler bu belirtilen ortak değerler bağlamında düşünülebilir. Fakat bununda ne kadar kabul göreceği belirsizdir. Bu iş gerçekten zor gibi gözüke de küresel iş etiği belirleme noktasından bu çerçevede yapılması gereken en önemli adım gibi gözükmektedir.

Ortak etik değerlerin belirlenmesi sorun olduğu gibi aynı zamanda bu farklı kurum, kuruluş, organizasyon ve grupların işbirliği ve koordinasyonu da gereklidir. Yani küresel iş etiği oluşturma yolunda farklı stratejilerin işbirliği ve koordinasyonu da zorunludur. Bu durum ileride bu kurum ve kuruluşlardan birinin ya da bunların dışında bir kurum ya da kuruluşun liderlik rolü üstlenmesini zorunlu kılmaktadır. Bu lider kuruluş, işlerin koordinasyon ve denetimini sağlama noktasında önemlidir. Bu kurum ya da kuruluşun ne olacağı şu an için belirsizdir. Fakat en azından bu kurum ya da kuruluşun geniş tabanlı konsensüs sağlayacak bir kurum ya da kuruluş olması gereklidir. Var olan kuruluşların çalışmalarından hareketle herkes tarafından kabul görececek bir kuruluşun varlığı ve bu kuruluşun küresel iş etiği oluşturma misyonuna sahip olması önemli bir alternatif olarak gözükmektedir. Ayrıca bu kuruluş, diğer kuruluşların ve çalışmaların eksik bıraktığı ve el atmadığı alanları da kapsayarak daha geniş çapta çalışmalara liderlik etmelidir.

Kısaca ifade etmek gerekirse, küresel iş etiği prensipleri belirleme yolunda ortak küresel etik değerleri belirleyecek ve yapılacak işlerin koordinasyon ve denetimini sağlayacak bir lider kuruluşa ihtiyaç vardır. Her ne kadar belirlenen küresel iş etiği prensiplerinin bütün dünyada uygulanması noktasında ciddi sıkıntılar olabileceği muhtemel gözüke de uzun vadede bunların aşılabileceği düşünülmektedir. Ayrıca sırf bu zorluklar yüzünden küresel iş etiği belirleme gibi bir gereklilikten vazgeçmekte pek rasyonel gözükmemektedir.

Tabi küresel iş etiği prensipleri belirlemek de yeterli değildir. Küresel iş etiği prensipleri belirlendikten sonra, bu prensiplerin makro ve mikro düzeyde birçok destekleyici plan, program ve yapılara ihtiyacı vardır. Her şeyden önce etik davranışların bireysel, örgütsel, toplumsal ve küresel boyutlarda teşvik edilmesi, yaygınlaştırılması ve desteklenmesi çok önemlidir. Bireyler küçük yaştan itibaren ailede, okulda ve iş ortamında etik konusunda bilinçlendirilmelidir. İşletmeler küresel iş etiği değerlerini kültürlerinin bir parçası yapmalıdır. Diğer taraftan küresel etik prensipleri, her ülke tarafından desteklenmesi, bu bağlamda politikalar oluşturulması, bunları destekleyici sistem ve kurumların harekete geçirilmesi gerekmektedir. Diğer taraftan küresel pazarlar ve rekabet koşulları çerçevesinde bir takım düzenlemelerin varlığına da ihtiyaç vardır. Cavanagh (2004), özellikle pazar koşullarının işletmeleri birçok konuda etik dışı, adaletsiz ve doğru olmayan yollara itebildiğini ifade etmiştir. Bu durumda bu alanlarda bir takım düzenleme ve dengelemeye ihtiyaç olduğunu

göstermektedir. Küresel iş etiği prensipler ayrıca küresel kuruluşlar tarafından benimsenmeli, teşvik edilmeli ve desteklenmelidir.

### **10. Küresel Etik Prensipler Oluşturma Konusuna Yöneltilen Eleştiriler**

Literatürde küresel iş etiği prensipleri oluşturmanın bir takım sıkıntı ve engellerinden bahsedilmiştir (Buller ve ark., 1991; Weaver, 2001)

Buller ve ark. (1991), her şeyden önce etik konusu, bireyler, şirketler ve toplumlar arasında farklılık arz etmektedir. Kullanılan prensip ve yaklaşımlar çeşitlidir. Bireylerin etik değer ve prensipleri şirket ve toplumları ile benzerlik göstermemektedir. Örgütler, toplumun etik değerlerini yansıtmayabilmektedir. Birçok örgüt etik değerler konusunda çok fazla bilgi sunmamaktadır. Etik değer ve prensipler bireysel olarak yaşanmaktadır. Bu ve buna benzer birçok sorun küresel nitelikte etik prensiplerin oluşturulması noktasında sıkıntılar doğurmaktadır. Fakat her ne kadar bu sorunlar olsa da, küresel bağlamda etik değerlerin getireceği faydalar göz önüne alındığında küresel etik değerlerden vazgeçilmemesi gerektiği ortadadır. Weaver (2001) şirketlerin etik yönetim girişimlerin (Etik hattı, etikten sorumlu kişiler, etik prensipler belirleme), bunların her ne kadar belli bir kültürel ortamda etik ve verimli olabilese de, başka kültürel ortamlarda aynı sonuçları vermeyeceğini ifade etmiştir. Bu tür uygulamaların gerek kültürel özellikler ve gerekse yönetim uygulamaları bağlamında bir takım sıkıntılar doğurabileceğini ifade etmiştir. Bu bağlamda, bu oluşturulan programların kültürel ortamla olan uyumuna dikkat edilmesi gerektiğine vurgu yapmıştır. Kültürel bağlamda uygun olmayan programların etkin olmayacağını ifade etmiştir. Özellikle Amerikan kültürel ortamından çıkan program ve girişimlerin başka ortamlarda uygulamaya kalkışıldığında dikkat edilmesi gerektiği belirlenmiştir. Weaver (2001), çalışmasında bu uyumun nasıl sağlanabileceği konusunda çeşitli yaklaşımlar ortaya atmıştır. Farklı kültürel ortamlarda uygulanacak programların kültürel özelliklerle uyumadığı takdirde bu programlarda değişikliğe gidilmesi gerektiği ya da kültürel özelliklerle uyumlu daha farklı yaratıcı alternatifler geliştirilmesi ve uygulanması gerektiğini belirtmiştir.

### **11. Sonuç**

Küreselleşme, küresel şirketler, küresel şirketlerin küresel faaliyetleri ve karşılaşılan küresel etik sorunlar gibi faktörlerin sonucu olarak küresel iş etiği konusu günümüz iş ve akademik dünyasının gündeminde önemli yer teşkil etmektedir. Küresel bağlamda yaşanan 'iş etiği' ile ilgili sorunlar 'küresel iş etiği oluşturma' ihtiyacını doğurmuştur. Oluşturulacak küresel iş etiği ve bunun uygulanması akademik ve iş dünyası açısından büyük bir ihtiyacın giderilmesi anlamına gelmektedir.

Yaşanan bu gelişmeler literatürde çeşitli çalışmalara ön ayak olmuştur ve bu gelişmeler sonucunda birçok çalışma ortaya çıkmıştır. Literatürde küresel iş etiği prensipleri oluşturma yönünde farklı stratejiler vardır; akademik çalışmalar, küresel işletmelerin çalışmaları, küresel işletmelerin oluşturduğu örgütlerin çalışmaları, uluslararası kuruluşlar ve dinlerin ortak yaklaşımı. Küresel iş etiği belirleme yolunda farklı yaklaşımların hepsi 'küresel iş etiği prensipleri' belirlemeye çalışmaktadır.

Her bir yaklaşımın güçlü ve zayıf yönleri vardır. Bu zayıflıkların giderilmesi durumunda her bir yaklaşım kendi başına küresel iş etiği belirleme yolunda önemli bir alternatif teşkil etmektedir. Fakat şu anda farklı stratejilerin var olduğu ve her birinin farklı alanlarda küresel iş etiği oluşturma bağlamında çalışmaları düşünüldüğünde her birinin kendi alanında daha aktif olarak çalışması ve küresel iş etiği uygulamalarının yaygınlaştırılması en mantıklı yollardan biri olarak gözükmektedir. Burada yapılması gereken ortak küresel iş etiği değerleri etrafında birleşmek ve yapılan çalışmaların koordinasyon ve denetimin sağlanmasıdır. Sonra belirlenen ortak etik değerlerin farklı stratejilerle uygulanmasına çalışmaktır. Bu yol küresel iş etiği oluşturma bağlamında en mantıklı yollardan bir tanesi olarak gözükmektedir. Ortak küresel etik prensipleri belirlemek ve yapılan çalışmaları planlamak, organize etmek, yönlendirmek, koordine etmek ve denetlemek amacıyla lider bir kuruluşun belirlenmesi gerekmektedir. Bu kuruluş var olan kurum, kuruluş veya gruplardan biri olabileceği gibi, bunların üstünde bir kuruluş da olabilir. Şu anda var olan kurum ve kuruluşlardan biri etrafında birleşmek zor gibi gözüktüğünden, bunlar üstünde bir kuruluş etrafında birleşmek daha mantıklı gözükmektedir. Böyle bir lider küresel iş etiği oluşturma misyonunu üstlenecek ve aynı zamanda da bunu gerçekleştirirken diğer stratejilerin uygulayıcı aktörleri ile birlikte çalışarak daha etkin ve başarılı olabilecektir.

Küresel iş etiği belirlemek gerçekten zor bir iştir ve önemli bir idealdir. Bunun için yapılması gereken her türlü çabanın ortaya konması gerekmektedir. Yine bu noktada ve mikro düzeyde gerekli altyapı çalışmalarının yapılması, teşvik edilmesi ve desteklenmesi gereklidir. Küresel etik değerlerin önem ve değeri herkes tarafından kabul edilmeli ve bu yönde gerekli adımlar atılmalıdır. Özellikle böyle bir ihtiyacın varlığı bu çalışmaların devamı açısından büyük bir motive edicidir. Yaşanan küresel değişim ve gelişmeler, diğer taraftan bilim ve bilişim teknolojilerindeki gelişmeler böyle zor bir idealin gerçekleşmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Böyle bir idealin gerçekleşmesi küresel pazarlarda faaliyet gösteren firmaların küresel iş etiği sorunlarını çözmeye büyük katkı sağlayıp başarılarında belirleyici önemli bir unsur olacaktır.

#### **Kaynakça**

- Asgary, N., ve Mitschow, M.C., ( 2002). Toward a Model for international business Ethic. *Journal of Business Ethic*, 36, 236-246.
- Buller, P.F., Kohls, J.J., ve Anderson K.S. ( 1991) The challenge of Global Ethic. *Journal of Business Ethic*, 10, 767-775.
- Brooks, L.J. (1989). Corporate code of ethics, *Journal of Business Ethics*, 8, 117-129
- Cavanagh, G.F. (1994). Global business Ethic, regulations, code, or self-restraint. *Business Ethic Quarterly*, 14,4, 625-642.
- Deng, S. (1992). A new look at ethics in international business. *The international executive*. 34,2, 151-164.
- Desai, A.B., ve Rittenburg, T, (1997) Global ethics: A integrative framework for MNEs. *Journal of Business Ethic*, 16, 791-800
- Eren, E. (2003). *Yönetim ve Organizasyon*. Beta Basım Yayın, İstanbul
- Güvenli, T, ve Sanyal, R. (2002), Ethical concern in international business: are some issues more important than others, *Business and Society Review*, 102,2:195-206

- Gregersen, H.B., Morrison, A.J., ve Black, J.S., (1998). Developing leaders for the global frontier. *Sloan Management Review*, 40, 21-31.
- Hofstede, G. (1984). *Culture's consequences: International differences in Work related values*. Beverly Hills, Calif.: Sage
- HRfocus (2008), Why global ethics count & how HR can help, 85, 10, 13-15.
- Küng, H. (1997) A global ethic, in an age of globalisation. *Business Ethic Quarterly*, 7,3, 17-32.
- Lane, H. W., DiStefano, J.J., and Maznevski, J.J. (1997). *International Management Behaviour*, Blackwell Publisher, Ltd, Oxford, UK.
- Mead, R. (1998). *International Management*. Second Edition, Blackwell, Oxford.
- Mellahi, K., ve Wood, G. (2003). *The Ethical Business: Challenges and Controversies*, Palgrave Macmillan, London.
- Mendenhall, M., Punnett, B. J., ve Ricks, D. (1995). *Global Management*. Blackwell Pub, Oxford, UK
- O'Brien, R. (2009). Global ethics: beyond local leadership. *Journal of International Business Ethics*, 2, 1, 102-106.
- Payne, D., Raiborn, C., ve Askvik, J. (1997). A global code of business Ethic. *Journal of Business Ethic*, 16, 1727-1735.
- Robertson, D.C., (20002), Business Ethics Across Cultures. In *The Blackwell Handbook of Cross-Cultural Management*, Gannon, M.J., ve Newman, K.L. Blackwell Business Publishers Ltd. Oxford, UK.
- Simpson, J. R. (1982). Ethics and Multinational Corporations vis-a-vis developing nations, *Journal of Business Ethic*, 1, 227-237.
- Smeltzer, L, R., ve Jennings, M.M., (1998) Why an international code of business ethic would be good for business , *Journal of Business Ethics*, 17, 57-66.
- Solomon, C.M.( 1996). Put your ethics to a global test, *Personnel Journal*, 75,1
- Torlak, Ö., Özdemir, Ş., ve Erdemir, E., (2008). İGİAD İş Ahlakı Raporu
- Trompenaars, F., ve Hampden-Turner, C. (1997). *Riding the waves of culture*. Nicholas Brealey Publishing, London.
- Tutar, A. (2000). *Küreselleşme Sürecinde İşletme Yönetimi*. Hayat Yayınları no:13, İstanbul.
- Ülgen, H., ve Mirze, S.K. (2004). *İşletmelerde Stratejik Yönetim*. Literatür Yayıncılık, İstanbul.
- Yücel, R., Elibol, H., ve Dağdelen, O., (2009). Globalisation and International Marketing Ethics Problems. *International Reseach of Finance and Economics*. 26, 93-104.
- Weaver, G.R (2001) Ethic program in global business: culture's role in managing ethic, *Journal of Business Ethics*, 30, 3-15.
- <http://www.kelloggcompany.com/social.aspx?id=62>
- <http://www.colgate.com/app/Colgate/US/Corp/Governance/GlobalEthicsandCompliance/HomePage.cvsp>
- <http://www.rolls-royce.com/ethics/index.htm>