

# İŞ ETİĞİ OLGUSU ÜZERİNE KAVRAMSAL BİR İRDELEME: ETİK KURALLARIN İŞLETMELERDE UYGULANMASI

\* Alpaslan YÜCE

## ÖZET

Son yıllarda iş dünyasında, bilgide, teknolojide hızla yaşanan değişim, beraberinde etik yaklaşımlara olan ilgiyi de artırmıştır. İşletmelerin çevrelerinden kopuk yaşayamayacağı gerçeği, onları çevrelerine karşı sosyal konularda duyarlı olmaya zorlamıştır. Hangi davranışların doğru, hangi davranışların yanlış olduğu konusundaki değerlendirmelere dayanan iş etiği, sosyal ve ekonomik düzenin kurulması, devam ettirilmesinde ya da geliştirilmesinde yasal düzenlemeler kadar önemli bir kavram haline gelmiştir. Kalite ve mükemmellik gibi iş etiği de işletmelerde paylaşılan evrensel değerlerdendir. Dolayısıyla iş etiği alanındaki çalışmalar işletmelerde etik standartların yükseltilmesini başarının bir ön koşulu olarak değerlendirmektedir. Bir işletmede etik değerler ne kadar yaygınlaştırılır ise yani etik iklim ne kadar derinlemesine işletmeye nüfuz eder ise o işletmenin başarı şansı o kadar artacaktır. Etik ilkelerin bir işletmede uygulamaya geçirilmesinin uygun bir yöntemi olmalıdır. Bu çalışmada, etik kuralların işletmelerde uygulanmasını sağlayacak yöntem ve süreç ele alınarak, bir kavramsal model geliştirilmeye çalışılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** İş Etiği, İşletmelerde Etik Kuralların Uygulanması, Etik Metodolojisi, Etik Yönetim, Etik Kod, Etik Analiz Süreci.

## A CONCEPTUAL STUDY ON THE NOTION OF BUSINESS ETHICS: THE APPLICATION OF ETHICAL RULES WITHIN BUSINESSES

### ABSTRACT

The fast change in information and technology in the business world in recent years has increased interest in the ethical approaches. The reality that businesses cannot live disconnected from their environment, force them to be sensitive about the environment. Business ethics, which relies on the evaluations of which attitudes are right and which are wrong, has become as an important concept about the foundation, perpetuation or development of the social and economic system as the legal regulations. Business ethics, like quality and perfection, is one of the universal values shared within organizations. Therefore, studies in the field of business ethics consider the promotion of ethical standards as a prerequisite of success. The success of the business relies on how widespread ethical values are, or in other words, at what level ethical atmosphere is adopted in that business. The purpose of this study is to explain what the ethical problems in businesses are and to show the method and the process of executing ethical rules within them. In this study, we examined the method and the process that will ensure the application of ethical rules within businesses, and tried to develop a conceptual model.

**Keywords:** Business Ethics, Execution of Ethical Rules Within Businesses, Methodology of Ethics, Ethical Management, Ethical Code, Ethical Analysis Process.

## 1. GİRİŞ

\* Alpaslan YÜCE, Arş. Gör. Kafkas Üniversitesi İİBF.

Toplumların büyümesi, iktisadi yaşamın gelişmesi ve giderek karmaşıklaşması, firmaları toplum karşısında daha da sorumlu hale getirmektedir. Rekabetin arttığı, ekonomik yapının büyük bir değişim gösterdiği dünyamızda etik, sürekli vurgulanan bir kavram haline gelmiştir. İşletmelerin hareketlerinin başlangıç noktasını, belli gruplara olan sorumluluklarını yerine getirme hedefleri şekillendirmektedir. Artan rekabet koşullarında, işletmenin varlıklarını sürdürmeleri, kurumsal güveni sağlamaları ve yüksek yaşam kalitesi sunmalarında, ekonomik ve yasal sorumluluklarına ek olarak iş etiği ilkelerini benimsemeleri ve uygulamaları giderek önemli hale gelmiştir.

Ulusal ve uluslararası düzeyde üretim miktarındaki ve bu üretimi gerçekleştiren işletmelerin sayısındaki artış işletme bazında, işletmeler arasında ve işletme-müşteri ilişkilerinde birtakım sorunların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu sorunların yanı sıra kirli üretim teknikleri nedeniyle çevresel problemler de görülmeye başlanmıştır.

İş etiği, bir işletmede, çalışan-çalışan, çalışan-yönetici, işletme-müşteri, işletme-çevre arasında oluşabilecek tüm sorunların giderilmesi ile ilgilidir. İşletmelerde iş etiğinin giderek yaygınlaşmasının nedeni yukarıda sayılan gruplarla işletmenin farklı etik değerlere sahip olması ve bu farklı değerlerin potansiyel çatışmalara zemin hazırlamasıdır (Ege vd. 2003: 17).

Bu çalışmada işletmelerin temel ekonomik ve yasal sorumluluklarına ek olarak faaliyetleri sırasında etik kurallara uygun şekilde davranma yükümlülükleri ve bu kuralların işletmelerde uygulanması kavramsal olarak değerlendirilmektedir.

## 2. ETİĞİN TANIMI

Etik, kavram olarak Yunanca ethos sözcüğünden türetilmiştir ve töre, gelenek, alışkanlık ve yöntem gibi anlamlara gelmektedir (Mengüşoğlu 1965: 15). Ahlâk bilimi olan etik ise, belirli durumlar içerisinde davranışları doğru ya da haklı olarak ayırmaya yarayan davranış standartlarıdır (Ferrel ve Fraedrich 1994: 286); insanlar arasındaki ilişkilere yön veren değerlerin, ahlâki bakımdan doğru ya da yanlışlığını araştıran felsefe dalıdır (Tutar 2000: 7).

Etik, mantığa, analize, senteze ve düşünceye dayalı ahlâki değerlendirmelere yönelik sistematik bir yaklaşımdır (Baron 2003: 683).

Etik ve ahlâk kavramları sıklıkla karıştırılabilmektedir. Soloman etik ile ahlâk arasındaki farklılıklara dikkat çeker ve ahlâkın insanın değerleri ve davranışlarıyla ilgilendiğini, etiğin ise bu alandaki akademik çalışmalara yönelik olduğunu belirtir (Shaw, 1991: 5).

Ahlâki birtakım yargılar üretmek etiğin işlevi değildir. Daha ziyade var olan ahlâk üzerine bazı şeylerin söylenmesini olanaklı kılar (Engelhard, 2002: 2). Etik aslında ahlâki olanın ne olduğunu ve ahlâki eylemin bir anlamının olup olmadığını araştırır (Pieper, 1999: 28).

Adalet, eşitlik ve ödün kavramları etik çalışmalar içerisinde önemli bir yer tutar. Çünkü bu kavramlar daha geniş bir çerçevede ele alınabilecek kavramlardır. Örneğin adalet kavramı bireylerin dinsel veya etnik kimliklerinden bağımsızdır ve her birey adalet açısından eşittir (Lamberton ve Minor, 1995: 326).

Etik ölçütler, her bir bireyin uyması gereken ideal ilişki veya ideal davranışlar seti olarak tanımlanmaktadır. Toplumsal yaşamda uyumu kolaylaştıran bu ölçütler hukuk öncesi dönemde kendiliğinden oluşmuş; örf, adet ya da töre olarak adlandırılmıştır. Toplumdaki

genel kanaatleri ve inanışları yansıttığı için de genel kabul görmüş ve uygulanmıştır (Akdoğan, 2000: 309).

Yukarıda verilen tanımlar etiğin geniş anlamdaki tanımlarıdır. Etiğin dar anlamdaki tanımı ise meslek ve iş ahlâkını ifade etmek için kullanılmaktadır (Savaş ve Karadal, 2000: 48). Meslek ilkeleri kendilerine has özellikler sergiler. Ancak bu ilkeler de temel olarak toplumun genel ahlâk kurallarına dayalı olarak oluşur (Bülbül 2002: 10). Bu çerçevede etik, meslek üyelerinin davranışlarını düzenleyen bir ahlâki ilkeler bütünüdür (Kutluay, 2001: 53).

## 2. İŞ ETİĞİ KAVRAMI VE İŞLETMELERDE GÖRÜLEN ETİK SORUNLAR

İş etiği konusu kamuoyunda, işletmeler bazında ve akademik çevrelerde gittikçe artan bir ilgi kazanmaktadır. Örneğin İngiltere’de iş etiği daha çok, büyük firmaların yönetimi ve davranışları ile ilgilidir. Bu ilginin gerisinde yatan neden ise daha çok yolsuzluklardır.

İş etiğinin gittikçe yaygınlaşmasının nedenlerinden bir diğeri işletmelerin üretim süreçlerinde çevreye verdikleri zararlardır. Nehirlerin ve göllerin kirlenmesi, asit yağmurlarının artması gibi çevresel zararların artması kamuoyunun bu konulara gittikçe daha fazla oranda ilgi göstermesine ve işletmelere yönelik kamuoyu ve devlet baskısının artmasına neden olmuştur. İşletmeler de artan baskılara karşı üretim süreçlerinde daha etik davranmak zorunda kalmışlardır (Quinn, 1997: 119).

İşletmelerde etik konusu, büyük işletmelerle birlikte başlamış olmasına rağmen gittikçe küçük işletmelerde de önem kazanmaya başlamıştır. Küçük işletmeler de istihdam politikaları, sağlık ve güvenlik, hava kirliliği, üretici ve tüketici ilişkileri bağlamında birtakım şeylerden sorumludurlar. Hatta küçük işletmelerin ekonomiler içerisindeki ağırlığı her geçen gün artmakta ve istihdam büyük oranda küçük işletmeler tarafından yapılmaktadır (Quinn, 1997: 119–120).

İş etiği, hangi iş davranışının doğru ve hangisinin yanlış olduğu konusundaki inançlara dayanan davranış kuralları ve ilkelerinin bir toplamıdır. Bu ilkelere uygun olarak yapılan eylemler etiksel olarak kabul edilir. İşletmede görülen etik sorunlar; pay sahipleri, çalışanlar, müşteriler, tedarikçiler, devlet, genel kamuoyu vb. gibi işletmenin çıkar grupları ile ilişkilerden meydana gelmektedir ( Sabuncuoğlu ve Tokol, 2001: 51).

İş etiği bir işletmedeki çeşitli sorunları ele almaktadır. Ele alınan bu sorunlar; sistemik, işletme ve bireysel olarak üç başlık altında sınıflandırılabilir.

**Sistemik Sorunlar:** İşletmenin faaliyette bulunduğu ekonomik, politik ve kanuni sistemlerdeki sorunlardır. Kapitalizmin ahlâkiliği, düzenlemeler, endüstriyel yapılar ve sosyal pratikler sistemik sorunlara örnek olarak verilebilir.

**İşletme Sorunları:** Belirli tipteki şirketlerden kaynaklanan sorunlardır. İşletmenin faaliyetlerinin, politikalarının ahlâkiliği veya bir bütün olarak işletmenin kurumsal yapısının ahlâki olup olmadığı bu tür sorunlara örnek olarak verilebilir.

**Bireysel sorunlar:** Bir işletmedeki tek bir bireyden veya bireyler topluluğundan kaynaklanan sorunlardır. Kararların, faaliyetlerin veya tek bireyin karakterinin ahlâki olup olmadığı gibi sorunlar bireysel bazdaki sorunlara örnek olarak verilebilir (Velasquez, 2002: 16).

İş etiğinin yukarıda verilen çalışma alanları aşağıda verilen maddelerle de çoğaltılabilir (Kaplanhan, 2002: 8; Maşrap, 2003: 457-458):

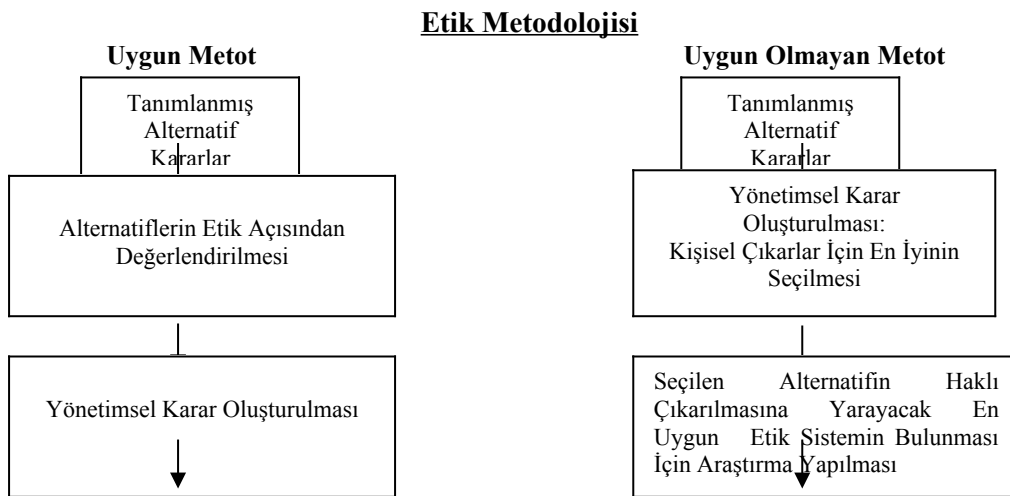
- a- Bilgi ve ihtisas sahibi olmak,
- b- İşi sevmek ve sevdirmek,
- c- Kanun ve nizamaya saygı duymak,
- d- Hakka riayet etmek, temiz ve kaliteli üretim gerçekleştirmek,
- e- Meslek grubuna sadakat göstermek,
- f- Bireylere karşı fiziksel ya da ruhsal tacizde bulunmamak,
- g- Çevreye zarar vermeyecek şekilde mal ve hizmet üretmek,
- h- Yolsuzluk, rüşvet, torpil ve kayırmacılık gibi etik dışı davranışlarda bulunmamak,
- i- Sanayi ve ticari faaliyetlerde verimlilik ilkesini etik değerlere zarar vermeden gerçekleştirmek (Marşap, 2003: 457-458).

### 3. İŞLETMELERDE ETİK KURALLARIN UYGULANMASI

Etik ilkelerin bir işletmede uygulamaya geçirilmesinin uygun bir yöntemi olmalıdır. İşletme içerisinde etiğin uygun bir metodoloji ile uygulanabilmesi için öncelikle alternatif kararlar tanımlanır. Daha sonra bu kararlar etik ilkeler ve ahlâki standartlar açısından değerlendirilir ve bu değerlendirmelere bağlı olarak da seçimde bulunulur. Etiğin bir işletme içerisinde uygun olmayan bir metodoloji ile uygulanmaya çalışılması yöneticilerin kendi çıkarlarını karar alma süreçlerine katmasına neden olur. Uygun olmayan bir etik metodolojisinde yöneticiler kendi kişisel çıkarlarına uygun olarak seçtikleri kararlara en yakın etik sistemini benimserler ki vermiş oldukları kararların haklılığını (meşruiyetini) bu sayede göstermeye çalışırlar (Baron, 2003: 684).

Aşağıda verilen şekil etik metodolojisi hakkında ayrıntılı bir açıklamayı vermektedir. Metodoloji sorunlar hakkındaki gerçeklerin tanımlanmasıyla başlatılır. Eğer sorunlar yanlış bir şekilde anlaşılırsa doğru metot kullanılsa bile yanlış sonuçların alınması muhtemeldir. Gerçeklerle beraber sorunlara yönelik ahlâki kaygılar da mutlaka tanımlanmalıdır. Bu ahlâki kaygılar refah, haklar ve özgürlükleri de içerir. Yönetim sorunların belirlenmesinde de çeşitli alternatifleri kullanmalı ve yaratıcı olmalıdır.

**Şekil 1. Etik Metodolojisi**



(Kaynak: Baron 2003: 717)

Etik değerlerin işletmelerde egemen kılınması büyük oranda işletme yöneticilerinin işidir. İşletme yöneticileri etik değerlerle ilgili düşüncelerini açıkça ortaya koymalı ve her bir çalışana kendi düşüncelerini aktarmalıdır (Tierney, 1997: 7).

İşletmelerde etik kuralların yerleştirilip uygulanabilmesi için ilk önce etik yönetiminin oluşturulması gerekir. Daha sonra işletmede herkesin uygulayacağı ve herkes tarafından bilinen işletmeye ait etik kodların ortaya koyulması ve son aşamada geribildirimini sağlayacak etik analiz süreci yer almaktadır. Bu süreç aşağıda sistematik bir şekilde ele alınmıştır.

### **3.1. İşletmelerde Etik Yönetimin Oluşturulma Aşamaları**

İşletmelerde etik ilkeleri yerleştirmek için, etik hedeflerini açık bir biçimde ortaya koymalı, bu hedeflere ulaşılmasını sağlayacak ve engelleyecek eylemlerin neler olduğunu çalışanalara bildirecek bir biçimsel sistem kurmalıdır (Trevino and Nelson, 1995: 15). İş etiğini destekleyen şirket kültürünün gelişmesi dört aşamada olur: Etik konuların farkına varma(etik farkındalık), etik muhakeme, etik eylem ve etik liderlik. Bu dört faktörden herhangi birisi ıskalanırsa işletmedeki etik iklim zayıflayacaktır (Certo, 2003: 47).

#### **3.1.1. Etik Farkında Olma**

Bir işletmedeki etik iklimin temeli etik farkında olmadır. İş yerlerinde sık sık etik ikilemler yaşanmaktadır. İşverenler etik problemler olduğu zaman bu problemleri tanımlayabilmek için yardıma ihtiyaç duyarlar. İşçiler firmanın kendilerinden nasıl bir davranış beklediğini bilmek için bir rehberine ihtiyaç duyarlar. Bunun için işletmelerde yürütme kodlarının diğer adıyla etik kodların oluşturulması gerekir. Etik kodlar sayesinde hem yöneticiler hem de işçiler firmada etik olarak kabul edilebilir davranışların neler olduğuna dair bir kılavuza sahip olurlar ve etik ikilemlere düşmekten kurtulurlar(Certo 2003: 48).

#### **3.1.2. Etik Muhakeme**

Etik kodlar genel bir çatı sağlarlar. Ancak her bir etik problemle ilgili olarak detaylı çözümler sunmazlar. Bazı etik sorunların siyah ya da beyaz cevapları yoktur yani net cevap vermek oldukça zordur. Gri sorun alanları da vardır ki burada bireylerin birçok opsiyonu ve sonuçlarını birbirinden ayırt edebilmesi gerekir. İşletmeler yöneticilerine bu opsiyonları değerlendirmeleri ve en uygun karara varabilmeleri için gerekli olan araçları sunmak zorundadır. Birçok işletme bu araçların sağlanabilmesi için etik gelişim programları oluşturmuşlardır. Bu gelişim programları sayesinde yöneticiler farazi durumlarla çalışma yaparak gerçek dünyada karşılaşabilecekleri çeşitli problemler karşısında nasıl davranmaları gerektiğini öğrenirler (Certo, 2003: 48).

#### **3.1.3. Etik Eylem**

Etik kodları ve etik geliştirme programları etik problemlerin tanımlanmasında çalışanlara yardımcı olmaktadır. Ancak firmalar bunların yanı sıra bu yapı içerisinde kararlarını etik eylemlere dönüştürebilmek için bazı yapı ve yaklaşımları da sağlamlıdır.

Bir bütün olarak işletme için, bireysel departmanlar için ve işçiler için oluşturulan amaçlar işletmedeki etik davranışları etkilerler. İşçilerin performansları için gerçekçi olmayan hedefler belirleyen bir yöneticinin çalıştığı firma işletmede bir zaman sonra yalan söylemenin, dedikodunun ve diğer kötü davranışların arttığı görülecektir. Çünkü baskı altındaki işçiler bu sayede kendilerini korumaya çalışmaktadırlar. Bundan dolayı birçok şirkette işçilere sunulan direkt bir telefon hattı vardır. İşçiler bu hat sayesinde şahit oldukları etik dışı davranışları anında haber verebilmektedir. Bazı şirketler içinde de etik ofisler açılmakta ve bu ofis sayesinde etik dışı davranışların önüne geçilmeye çalışılmaktadır(Certo 2003: 48–49).

#### **3.1.4. Etik Liderlik**

İdareciler sadece etik davranışlar hakkında konuşmamalı aynı zamanda davranışlarıyla da bunu göstermelidirler. Bu ilke yöneticilerin işletmenin ana değerlerine bağlı olmalarını ve davranışlarını bu değerlere dayandırmalarını gerektirir. Bununla birlikte etik liderlik bir adım daha ileri gitmeli ve her düzeydeki işgörene etik lider olma noktasında sorumluluk yüklemelidir. Böylece her birey etik ihlallerin farkında olmalı ve işletmenin etik standartlarını savunmak için istekli olmalıdır.

İşletmelerde yukarıda anlatılan süreç oluşturulamaz ve işletme etik açıdan kötü yönetilirse; işletmenin hissedarları, tüketiciler, yatırımcılar, işçiler ve kamuoyu, bundan olumsuz şekilde etkilenirler ve işletmenin kabul edilebilir bir şekilde yönetilmesi için güçlü bir şekilde baskıda bulunurlar (Certo 2003: 49).

### **3.2. Etik Kodları**

Etik kodları (Code of ethics); “bir örgüt içinde etiğin kurumsallaşması için, örgütün genel değerler sistemi ve amaçlarını tanımlayan, verilen kararların bu ilkelere uygunluğu için rehberlik eden mekanizmadır”(Northcrafts ve Neale, 1990: 212; Aktaran Aydın, 2002: 3–4) veya etik kod, çalışanlar için kabul edilebilir davranışlar için yol gösteren örgüt tarafından geliştirilen resmi ifadelerdir (Ferrel ve Fraedrich, 1994: 170).

Etik kodlar bir işletmede üç ana amaca hizmet ederler. Bunlar (Wotruba vd., 2001: 59):

**a.** İşletmenin etik konusunda hassas olduğunu gösterir: Bir işletmenin, etik sorunları önemseydiğini gösterebilmesinin en açık yolu işletmenin etik değerlerle ilgili bir dokümanı hazırlamasıdır. Etik kod bir işletme içerisinde etiğin kurumsallaşmasına hizmet eder ve oluşturulan etik kod sayesinde çalışanlar için pozitif bir etik ortam hazırlanır. Yine etik kod sayesinde işletme üzerinde baskı kurmaya çalışan hissedarların ve işletmenin çevresindeki çeşitli baskı gruplarının baskılarına karşı bir savunma elde edilmiş olur.

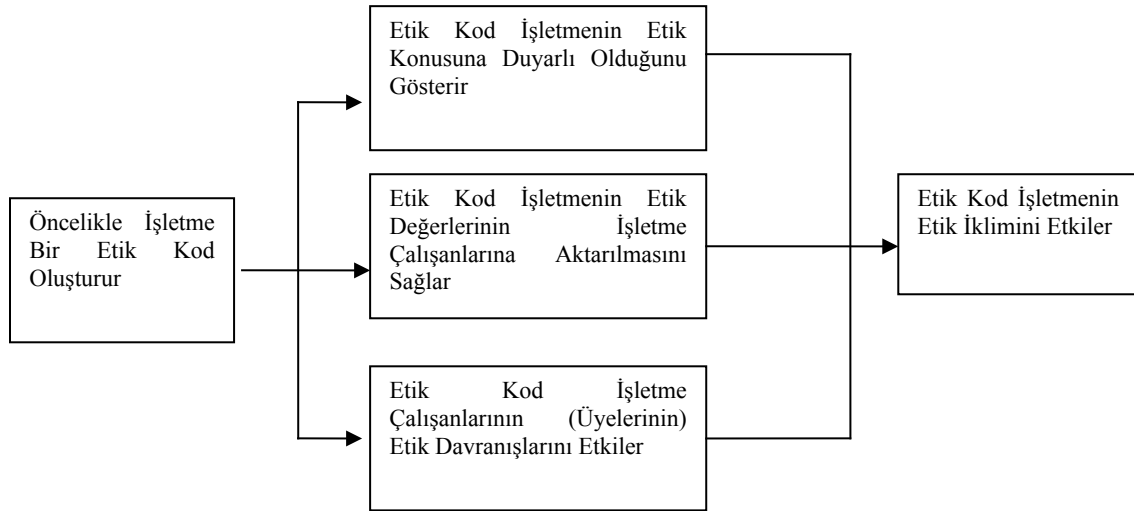
**b.** Etik değerlerin işletme üyelerine aktarılmasını sağlar: Bir işletmede etik kodlar oluşturulduktan sonra bu kodlar etik değerlerin işletme çalışanlarına aktarılmasına hizmet eder. Çalışanların kendi iş çevrelerindeki etik sorunların farkına varabilmelerinin yollarından biri çalışanların işletme tarafından hazırlanmış olan etik kodlarını okumasıdır. Aslında etik kodların hazırlanmasındaki amaç işletmedeki etik değerlerin çalışanlara öğretilmesidir.

c.Üyelerin etik davranışlarını etkiler: Etik kodların oluşturulmasındaki amaçlardan birisi üyelerin etik davranışlarını etkilemektir. Etik kodlar, kurallar ve süreçlerle ilgilidir. Öncelikle etik değerlere ilişkin etik kodlar oluşturulur, daha sonra bu kodlar çalışanlara aktarılır ve en son aşamada da çalışan ve üyelerin bu etik kodlara uygun davranışlarda bulunmaları beklenir. Etik kodlar bu anlamda değişimi şekillendiren yönetsel araçlardır.

İşletmedeki sorun, etik değerlerin bir işletme içerisinde nasıl tesis edileceği ve işletmedeki herkese nasıl aktarılacağı ile ilgilidir. Bir işletmede etik değerlerin tesis edilmesi ve hislerin nakledilmesi etik değerlerle ilgili basit bir duyurudan daha nazik bir durumdur. Yönetici “bu konu hakkında etik olalım” dediği zaman, çalışanlar yönetimin halkla ilişkileri düzeltmek için bu açıklamayı yaptığını düşünürler. Yöneticinin pratik yaşamı, davranışları, ve kararları hiç şüphe yok ki işletmenin veya kurumun öncelikleri hakkında daha inanılır bilgi sağlayacaktır (Longenecker, 1985: 68).

Etik kodların yukarıdaki üç işlevi aynı anda işletmedeki etik iklimini belirler ve etik davranışların kurumsallaşmasına hizmet eder. Yukarıdaki maddeler şematik olarak şu şekilde de gösterilebilir:

### Şekil 2. Bir İşletmedeki Etik Kod Süreci



(Kaynak: Wotruba vd., 2001: 60)

Etik kodlar, etik davranışların geliştirilmesine katkıda bulunarak iş yerinde çalışanların etik davranışlara riayet etmelerini sağlar. Etik kodlar sayesinde çalışanlar yöneticilerin kendilerinden tam olarak neyi istediklerini, istenilen bu şeylere uyulmaması durumunda karşılaşacakları cezaları bilirler. Yani etik kodlar bir anlamda çalışanlara hem yol gösterir hem de kontrol mekanizmaları sağlar. Etik kodun çalışanlar için yol gösterici olabilmesi ve etik dışı cezaları tam olarak gösterebilmesi için mutlaka çalışanlara tam olarak aktarılması ve etik kodların hangi sorunları tanımladığının altının çizilmesi gerekir. Yani çalışanların etik koddan haberdar edilmeleri tek başına yeterli değildir (Wotruba vd., 2001: 62).

Yöneticilerin birçoğu etik kodlarının çalışanlar için yol gösterici rolünü kabul etmekte ve etik kodlarının iki noktada özellikle önem arz ettiklerini söylemektedirler. Bu noktalar,

- a. Örgüt çalışanları çeşitli durumlar karşısında kendilerinden nasıl bir davranış beklenildiğini açıkça bilirler,
- b. Karar alma ve alınan kararları faaliyete geçirme safhasında, etik boyutların belirlenmesi kolay olur.

Örgütlerde amaç etik davranışların devamlı bir şekilde hayat bulmasıdır. Etik kodlar sayesinde örgütlerde, hangi politikaların etik dışı davranışlara yol açacağı, etik davranışın sağlanması için gerekli ödül ve cezaların ne olması gerektiği bilinir ve ona göre hareket edilir. Bu sayede etik kara alma süreci geliştirilir ve etik dışı davranışlar engellenir.

Etik kodları, her bir durum için çözüm önerileri olan detay bir kurallar bütünü değildir yani etik kodların bütün sorunlara ilişkin yanıtlar vermesi gerekmez. Etik kod daha ziyade, gerçekleştirilen eylemin doğru veya yanlışlığı belirsiz ise bu belirsizliği ortadan kaldırarak bireylerin durumu daha net olarak algılamalarına rehberlik eder (DeSensi ve Rosenberg, 1996: 128).

Etik kodlar daha ziyade genel çözümler öne süren bir yol göstericidir. Yol gösterici özelliğinden dolayı etik kodları işletmede kuracak ve uygulanmasını sağlayacak olan yönetimin etik konusunda yeterli derinliğe sahip olması gerekir.

Etik kodları birçok konu ile ilgili olabilir: Kişisel çıkar çatışmaları, gizlilik gerektiren konularda gizliliğe riayet edilmesi, kredi alınırken kredi alanların kredinin kullanılacağı alandaki risk ve getirileri doğru bir şekilde bankalara bildirmeleri, kanunlara saygılı olma ve kanunların öngördüğü davranışları sergileme, ürünün sağlamlığı ve güvenliği hakkında tüketicileri yanıltmama, iş gücü için gerekli sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınması ve istihdamın ondan sonra gerçekleştirilmesi, bilânço dönemlerinde hissedarların çeşitli rakamsal oynamalarla aldatılmamaları gibi konuların hepsi etik kodlar bağlamında düşünülebilir ve işletme ve örgütlerdeki etik kodlar olarak belirlenebilir (Özgener, 2004: 143).

Etik kodu, bir taraftan etik olan davranışları belirlerken diğer taraftan etik olmayan davranışları da tanımlayan bir raporlar dizisi olarak da algılanabilir. Hem etik davranışı hem de etik olmayan davranışı belirleyen etik kodlar sayesinde, işletme veya örgüt belirli değerleri ifade etme gücü elde eder ve bu değerleri şekillendirebilir. Etik kodlar, ayrıca tüm personel ve tepe yönetimi tarafından benimsenen ve destek gören bir ahlâk programı olarak da düşünülebilir (Özgener, 2004: 142).

Etik kodlar, bireylerin etik davranmalarına yardımcı olur ve bireyi bu noktada teşvik eder ancak bireylerin etik davranmalarını garanti edemez (Aydın, 2003: 28). Uygulama sürecinde bireylerin etik kodları nasıl algıladıkları çok önemlidir. Etik davranışlara yönelik verilecek eğitim etik davranışların gerçekleştirilmesini büyük oranda sağlayacaktır. Örgütlerde etik kodların kurumsallaşmasını sağlamak ve herkesçe uygulanmasını gerçekleştirmek için bu kodların bütün çalışma kademelerinde tartışılması ve eğitimin verilmesi gereklidir (DeSensi ve Rosenberg, 1996: 128).

Bir örgütün etik kodlara sahip olmasının gerekçeleri aşağıdaki maddelerdeki gibi verilebilir (<http://www.ethicsweb.ca/codes/coe2.html>) :

- a. Örgütte hangi davranışların kabul edildiği hangilerinin kabul edilebilir olduğunu belirlemek,
- b. Örgüt içerisinde uygulamaların standartlarını yükseltmek,
- c. Örgüt çalışanlarına yol göstererek kabul edilebilir davranışlarla kendi davranışlarını karşılaştırmalarını sağlayabilecekleri davranış kalıpları oluşturmak,

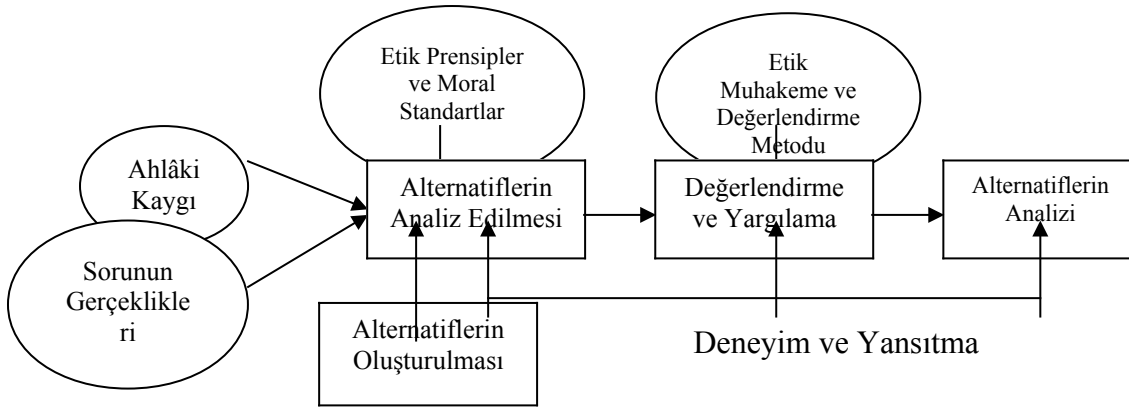


- d. Profesyonel davranış ve sorumluluklar için genel bir çerçeve çizmek,
- e. Mesleki açıdan kimlik gelişimine yönelik bir araç oluşturmak,
- f. Mesleki uygunluğun belirtilerini ortaya koymak.

### 3.3. Etik Analiz Süreci

Gerçeklerin farkına varıldıktan yani gerçekler iyice ortaya çıkarıldıktan sonra, ahlâki kaygılar tanımlanır, alternatifler oluşturulur ve bu alternatiflerin analiz edilmesi için etik ilkeler ve ahlâki standartlar kullanılır. Analiz mantıklı, tutarlı ve sistematik bir muhakemeye dayalı olarak yapılmalıdır. Analizin sonuçları bu alternatiflerin etik ilkelerle ve ahlâki standartlarla uyumlu olup olmadığına yönelik değerlendirmeleri içerir. Karar alma sürecinde etik ilkelere başvurulduğunda, son aşamada tercihler ve uygulama yer alacaktır. Etik, pozitif amaçlar için kullanıldığında ise son aşama verilen karara karşı itirazların olup olmayacağını tahminini içerir (Baron, 2003: 689-690). Bu süreç aşağıdaki şekilde verilmiştir.

Şekil 3. Etik Analiz Süreci



(Kaynak: Baron, 2003: 690)

## 4. SONUÇ

Günümüzde artan rekabet, bilgi teknolojisindeki hızlı gelişmeler, giderek farklılaşan iş gücünü yönetmenin zorluğu, örgüt faaliyetlerinin giderek karmaşık hale gelmesi, uluslararası marka oluşturmada olumlu imajın önemli bir etken olması, örgütsel bağlılık ve yaşam kalitesini artırmaya yönelik çabalar örgütleri iş etiği konusunda duyarlı davranmaya zorlamaktadır. İşletmeler çatışan talepler nedeniyle faaliyet gösterdikleri rekabetçi ortamda paydaşların beklentilerini gözetmek zorundadır. İşletmeler kararlarını sadece ekonomik bakış açısından veremezler aynı zamanda etik ve sosyal sorumluluk faktörlerini göz önüne almaları son derece önemli görülmektedir. Bu nedenle bir organizasyonun uzun süreli hayatta kalmayı temin edebilmesi için, etik önemli bir konu haline gelmiştir.

Bu bağlamda günümüzde başarılı organizasyonlar etik duyarlılığı artırmak, müşterilerin, çalışanların ve toplumun karşı karşıya kaldığı çelişkili durumlarda sağlıklı bir değerlendirme yaparak isabetli kararlar verilmesini sağlamak için iş etiği bilincini önemli bir araç olarak görmektedir.

İş etiği kurallarına aykırı faaliyet gösteren işletmelere, asıl yaptırımını müşteriler ve yatırımcılar vermektedir. Türkiye’de son yıllarda iş etiğine ve iş etiğinin kurumsallaşmasına yönelik önemli adımlar atılmaktadır.

Günümüzde bilinmesi gereken en önemli konulardan biri, sürekli değişime ayak uydurmak ve yenilik yapmak zorunda olan işletmelerin başarı anahtarının çalışan verimliliği ve müşteri memnuniyeti olduğudur. Bunun için de sadece ekonomik koşullar ve somut ürün anlamında doyum yeterli olmamaktadır. Bunun yanında etik kural ve ilkeler gibi sosyal konular önemli bir yer tutmaktadır.

İşletmelerde etik kuralların hayata geçirilebilmesi sistemli ve planlı bir yöntem ile gerçekleştirilebilir. İşletmede etik kuralların uygulanması için belli bir sistematik yoksa etik sorunların ve etik duyarlılıkların ne olduğu konusunda bir kargaşa yaşanacaktır. Bu durum etik kurallardan birtakım sapmalara ya da kişisel çıkarlar için yorumlanma fırsatını doğurabilir. Bunun sonucunda işletmelerin; toplum, hissedarlar, müşteriler ve çalışanları karşısında itibar kaybetmesine yol açabilir. Firmalar için etik kurallara duyarlı olmanın karşılığı, değeri ölçülemeyecek bir kazanım olan toplum tarafından kabul ve takdir görmektir. Etkileşim içinde olduğu kesimlerin etik duyarlılıklarına hitap eden firmalar kendilerine uzun yıllar bağlı kalacak bir tüketici kitlesi yaratarak, büyük bir rekabet üstünlüğü elde etme şansına sahip olacaklardır. Etik kurallara duyarlılıkta ancak etik kuralların işletmelerde uygulaması ile gerçekleştirilebilir. Bunun için, öncelikli olarak etik yönetimin oluşturulması, buna rehberlik edecek etik kodların belirlenmesi ve sürekli kontrolü sağlayacak etik analiz sürecinin gerçekleştirilmesi önemli görülmektedir.

#### **YARARLANILAN KAYNAKLAR**

- **AKDOĞAN**, Habib, (2000), “Meslek Eğitiminin Kamuoyunu Aydınlatmadaki Öneme Muhasebe Meslek Mensuplarının Yaklaşımları ve Çorum İlindeki Uygulanan Bir Anket Çalışması”, *1.Türkiye Uluslararası İş ve Mesleki Ahlâk Kongresi*, Hacettepe Üniversitesi, ss. 308 – 320.
- **AYDIN**, Pehlivan İnyet, (2003), **Eğitim ve Öğretimde Etik**, Pegem A Yayıncılık, Ankara.
- **BARON**, David, P., (2003), **Business And Its Environment**, , Prentice Hall. Inc. New Jersey.
- **BÜLBÜL**, A. Rıdvan, (2001), **İletişim ve Etik**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- **CERTO**, Samuel, C., (2003), **Modern Management**, Prentice Hal İnc.
- **DESENSİ**, Joy T, **ROSENBERG**, Danny, (1996), **Ethics in Sport Management**, Morgantown:Firtnes Information Technology İnc.
- **EGE**, İlhan, **TONÇ**, Ahmet, **GÖZBAŞI**, **Onur**, **ÖZGENER**, Şevki, (2003), “Muhasebe Meslek Mensuplarının Muhasebecilik Meslek Ahlâkına İlişkin Tutumları, *1. Türkiye Uluslararası İş ve Mesleki Ahlâkı Kongresi*, Hacettepe Üniversitesi, ss. 17-29.

- **ENGELHARD**, V.Dietrich, (2000), “**Tıbbın Gündelik Yaşamında Etik Araştırmalardan Terapiye Disiplinler Yelpazesi**”, (Çev. Arın Normal), Nobel Tıp Kitapevi, İstanbul.
- **FERREL**, O., C, **JOHN**, Fraedrich, (1994), **Business Ethics: Ethical Decision Making and Cases**, Second Edition, Baston Hoghton Miffin Company.
- **KAPLANHAN**, Fatih, (2002), “ Esnaf ve İşadamlarında İş Ahlâkı ve Kurumsal Değerler; Kırıkkale Örneği”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale.
- **KUTLUAY**, Oya, (2001), **Anestezi ve Yoğun Bakımda Etik**, Nobel Tıp Kitabevi, İstanbul.
- **LAMBERTON**, Lowell, **MİNOR**, H., Leslie, (1995), **Huamn Relations: Strategies For Succes**, Irwin Mirror Pre, Chicago.
- **LONGENECKER**, Justin G., (1985), “Management Priorities and Management Ethics” *Journal of Business Ethics*, vol. 4, Feb:, pq. 65.
- **MAŞRAP**, Akın, (2003), “ Basın Etiği ve Evrensellik” , *1. Türkiye Uluslararası İş ve Ahlâkı Kongresi, Hacettepe Üniversitesi*, ss. 452–461.
- **MENGÜŞOĞLU**, Takiyettin, (1965), **Değişmez Değerler ve Değişen Davranışlar**, İstanbul Matbaa, İstanbul.
- **NORTHCRAFT**, Gregory B., **MARGARET A.** Neale, (1990), **Organisational Behavior A Management Challenge**, Florida: The Dryden Pres.
- **ÖZGENER**, Şevki, (2004), **İş Ahlâkının Temelleri. Yönetmel Bir Yaklaşım**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- **QUINN**, J. John, (1997), “Kişisel Etik ve İşletme Etiği: Küçük İşletmelerin Sahiplerinin, Yöneticilerinin Etik Tutumları”, *Journal of Business Ethics*, Vol:16, February, ss.119–127.
- **PİEPER**, Annemarie., (1999), **Etiğe Giriş**, (Çeviren. Veysel ATAMAN – Gönül SEZER), Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- **SABUNCUOĞLU**, Zeyyat, **TOKOL**, Tuncer, (2002), **İşletme**, Ezgi Yayınları, Bursa.
- **SAVAŞ**, Orhan, **KARADAL**, Himmet., (2003), “Muhasebe Meslek Mensuplarının Vergi Kaçırma ve Rüşvet Almaya İlişkin Etik Tutumları: Yozgat ve Aksaray Örneği, *1. Türkiye Uluslararası İş ve Meslek Ahlâk Kongre Kitabı*, Hacettepe Üniversitesi, , ss. 48–55.
- **SHAW**, William H., **Business Ethics**, California Wordsworth Publishing Company, 1991.

- **TIERNEY**, Elizabeth P., (1997), **İş Ahlâkı** (Çevirmen, Günhan GÜNAY), Rota Yayınları, İstanbul
- **TREVINO**, Linda K., **NELSON**, Katrine A., (1995), **Managing Business Ethics: Strainght, Talk About How TODO It Right**, John Wiley & Sons Inc., New York.
- **TUTAR**, Hasan, “Sanal Bürokrasi ve Yönetim Etiği Teorik Bir Yaklaşım”, *1. Türkiye Uluslararası İş ve Meslek Ahlâkı Kongresi*, Hacettepe Üniversitesi, 2003, s. 3–16.
- **VELASQUES**, G. Manuel, (2002), **Business Ethics**, Prentice Hall. Inc. New Jersey.
- **WOTRUBA**, R. Thomas, **GHONKO**, B., Lawrence., **LOE**, W. Terry, (2001), “The Impact of Ethics Code Familiarity on Manager Behavior”, *Journal Of Business Ethics*, Vol:33, pq. 59–69.