

İŞ ETİĞİ ve İŞ ETİĞİNİN YAYILIM SÜRECİ

BUSINESS ETHICS AND ITS PREVALENCE PROCESS

Yrd.Doç.Dr.Çetin BEKTAŞ*
Dr.Mehmet Ali KÖSEOĞLU**

ÖZET

Bu çalışma, belirli süreler içerisinde değişim ve gelişim gösteren iş etiği kavramının gelişim sürecini irdeleyerek, iş etiği yaklaşımının yayılım trendlerini ve işletmeleri hangi yönde etkilediğini ortaya koymayı amaçlamaktadır.

İş etiği, iş dünyasındaki ilişkilerin kırılabilirliğini etkileyen unsurları tanımlamaktadır. Çalışma hayatındaki ilişkilerde zaman ve kültür kapsamında değişiklik gösterebilmektedir. Bu nedenle ilişkilerdeki stratejik davranışları tasarlayan iş etiği yaklaşımı değişmektedir. Böylelikle iş etiği işletmelerin stratejik hamleleri uygulamalarında kilit bir rol üstlenebilmektedir. Başka bir deyişle iş etiği işletmelerin sürekliliğinde riski en aza indiren önemli yönetsel araçtır.

Bu bağlamda çalışmada ilk olarak iş etiği kavramı ve iş yaşamındaki fonksiyonları ele alınmaktadır. Daha sonra iş etiğinin tarihsel gelişimi ve farklı yaklaşımları ile etik yaklaşımdaki değişim ve yönetsel etkileri incelenmektedir. Son olarak da iş etiğinin işletmeleri etkileme boyutları tartışılmaktadır.

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out the development process of business ethics where the changes and development take place in certain periods and how the approach of business ethics affects the prevalence trends and business in general.

Business ethics defines the factors affecting the state of fragility in relationships in business world. In business life relationships changes depending on time and culture; therefore, business ethics designing the strategic behaviors in relationship is changing. Thus, it may play a key role in the practice of strategic attempts of business. In other words, it is a managerial tool which helps the business to eliminate the pitfalls prompting the business failures.

In this respect, first of all, the main focus in this study is the concept of work ethics and its functions in work life. Then, its historical development,

* Uşak Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü

** Menderes Elektrik Dağıtım A. Ş., Muğla İl Müdürlüğü

different approaches as well as the changes in ethical approaches and its governance effects are discussed.

İş Etiği, İş Etiğinin Tarihsel Gelişimi

Business ethics, The historical development of business ethics.

GİRİŞ

Bu çalışmanın amacı; değişim ve gelişime açık olan iş etiği kavramının gelişim sürecinden hareketle, iş etiği yaklaşımının yayılım trendlerini ve işletmeleri hangi yönde etkilediğini tartışmaktır.

Çalışma hayatındaki sürekli değişim zihinsel dünyaların reflekslerindeki hassasiyeti etkilemektedir. Ayrıca bu refleksler çalışma hayatını da etkileyebilmektedir. Dolayısıyla işletmelerin odaklandığı iş etiği kavramı bu hassasiyetlerin temelini oluşturmaktadır. Bu nedenle zamanla ve kültürle değişen iş etiği, çıkarlar ve beklentiler doğrultusunda farklı yaklaşımlarla ele alınabilmektedir. Böylelikle çalışma hayatı iş etiği trendlerinden dolayı ve dolaysız olarak etkilenirken, trendlere tetikleyici bir rol üstlenebilmektedir.

Diğer taraftan yönetsel kararların alınmasında önemli bir paya sahip olan iş etiği yaklaşımı işletmelerin sürekliliğinde kırılğan bir yapıya sahiptir. Eğer bütün kararların alınmasında iş etiğiyle çerçevelenmiş bir süzgeç oluşturulmaz ise işletmenin geleceği tehdit altında olacaktır.

Bu amaçla çalışmanın birinci bölümünde iş etiği ve iş yaşamındaki fonksiyonları anlatılmaktadır. İkinci bölümde iş etiğinin tarihsel gelişimi ele alınmakta, üçüncü bölümde de etik yaklaşımda değişim ve yönetsel etkilerine değinilmektedir. Bu konuya ek olarak son olarak da iş etiğinin işletmelerin ayakta kalma mücadelesindeki etkinliği ortaya konmaktadır.

1. İŞ ETİĞİ KAVRAMI VE İŞ YAŞAMINDAKİ FONKSİYONU

1.1. İş Etiği Kavramı

İş etiği, genel olarak iş dünyasındaki doğru ve yanlış davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Arıkan, 1995: 173). İş hayatında paydaşlar tarafından belirlenen davranışları değerlendirmeğe yardımcı olan standartlar olarak da ifade edilen iş etiği (<http://www.insankaynaklari.com>) Özgener' e (2002: 177) göre, ekonomi ve iş dünyasının sağladığı olanaklar doğrultusunda sağduyulu seçimler yapmamızda yol gösteren ilke ve değerleri inceleyen bir disiplin olarak ele alınmaktadır.

Başka bir tanımlamaya göre iş etiği iki ayrı bakış açısıyla ele alınmaktadır. Bunlardan ilki iş etiğinin, fenomeni ahlâkî açıdan tanımlamaya ve açıklamaya çalışan bir araştırma kolu olduğunu belirtmektedir ve uygulamalı iş etiği olarak adlandırmaktadır. Diğer bakış açısı ise, iş hayatında insan değerlerinin eskisinden daha iyi ortaya konması için iş hayatı uygulamalarının nasıl değiştirilip, geliştirilebileceği konusunda talimatlar ve tavsiyeler sunan, iyi ile kötü, doğru ile yanlış arasındaki bağlantıları, yani

ahlâkî kavramların meta-analizi uygulamasını, iş hayatı fenomeninin göz önüne alınmasını araştırdığını vurgulamaktadır. Bu da normatif iş etiği olarak ifade edilmektedir (Takala, 2005).

Yukarıdaki tanımlamalara göre iş etiğinin çok net bir şekilde ifade edilemediği söylenebilir. bunun nedeni olarakta “iş” kavramının toplumdaki fonksiyonlarının net bir şekilde tanımlanmaması ve özel girişimlerde ve kâr maksimizasyonunda “iş” tanımlanırken “etiğin” tanımda vurgulanmaması gösterilebilir (Primeaux ve Stieber, 1994: 287- 288). Bu nedenle aşağıda belirtildiği gibi “iş etiğine” farklı anlamlar yüklenebilmektedir (Özgener, 2004: 53- 56):

- İş etiği, yönetimden çok dinin bir konusudur,
- İşgörenler iş etiğine uygun davranmaktadırlar, o halde iş etiğini dikkate almamıza gerek yok,
- İş etiği daha çok felsefeciler, ilahiyatçılar, akademisyenler ve teleologlar tarafından en iyi şekilde ifade edilebilen ve yol gösterici rolü oynayan bir disiplindir,
- İş etiği kodu lüzumsuzdur, çünkü o sadece iyilikten bahseder,
- İş etiği iyilerin kötülere öğüt vermesiyle ilgili bir konudur,
- İş etiği işletmedeki yeni polis yetkilisidir,
- İş etiği yönetilemez,
- İş etiği ile sosyal sorumluluk aynı şeydir,
- İşletmemizin kanunlarla sorunu yok, o halde biz etik davranıyoruz,
- İş yerinde etik yönetiminin çok az pratik geçerliliği vardır,
- Etik sorunlar, çok fazla zaman ve çaba harcanmaksızın çözülebilir,
- İşletmenin gereksinim duyduğu şey, çok iyi iletilmiş bir etik kodudur,
- Üst kademedeki birisinin etiksel bir pozisyonda şampiyon olması gerekir,
- Herkes için gerekli olan tek şey, iyi bir etik ilkeleri setidir,
- Etiksel ikilemleri çözmek için yalnızca bir tek doğru vardır.

İş etiğinin varlık sebebinin tam olarak anlaşılabilmesi kavramsal kargaşalara neden olabilir. Bu iş etiği konusunda yapılan uygulama ve yeni açılımları kısıtlayabilir. Dikkat edilmesi gereken en önemli konu toplum etik algısının geliştirilerek iş etiği yaklaşımlarının benimsetilmesidir. Ancak bu şekilde iş kanunundaki yanlış anlaşılmalara önüne geçilebilir.

1.2.İş Yaşamında İş Etiğinin Fonksiyonu

İş dünyasının aktörlerindeki sonu olmayan hevesler hiçbir anlayışı tanımaksızın pazar pozisyonu almak, ya da bunu korumak çabası içerisindedir. Bu da işletmelerin etik anlayışlarının günden güne erozyona uğramasına neden olmaktadır. Diğer bir ifadeyle her geçen gün daha kaygan

bir zemin haline gelen pazarda işletmeler sürekliliklerini riske atmamak için birçok faaliyet yapmaktadırlar. Dolayısıyla iş hayatında, özellikle son yıllarda, iş etiği kavramının tam olarak içselleştirilmemesi skandallara neden olmaktadır. Artık sınırları olmayan bir iş dünyasının kurgulandığı günümüz koşullarında iş etiğinin gerekliliği tartışılmaz bir hal alırken, aşağıdaki yaklaşımlar da bunun bir göstergesidir (Arslan, 2001: 10- 11):

- Artan nüfus ile birlikte istihdam ihtiyacı da giderek artmaktadır. Eğer yeni iş imkânları oluşturulamazsa, işsiz ve yoksul kesimler zenginlikten pay almak için sosyal ve siyasal şiddete başvurabilir bu da geleceği tehdit edebilir.
- Yeni geliştirilen biyolojik ve askeri teknolojiler iş dünyasının kontrolündedir. Eğer bunlar belli bir sorumlulukla ele alınmazsa dünyayı yok edebilecek bir tehdit ve tehlike söz konusu olabilir.
- Küreselleşme sonucunda değişik kültürlerden gelen insanların çok uluslu firmalarda çalışması yeni etiksel sorunları da beraberinde getirmiştir. Bu tür ortamlarda insanları birbirlerini anlamalı ve bir diğerinin kültürüne saygı göstermelidir.
- Tüm dünyada daha fazla demokrasi ve insan haklarına talep vardır ve iş hayatında da bu ilkeler önemli hale gelmektedir. Etnik köken, dil, din, cinsiyet gibi konularda iş hayatında ayrımcılık yapılmamalıdır.
- Artan çevre kirliliği, çevreye duyarlı bir iş dünyasını zorunlu kılmaktadır.
- Farklı dinlerin iş dünyasındaki kültür ve değerleri nasıl etkilediği de iş etiği disiplini tarafından araştırılmaktadır.
- Gelişmekte olan ülkeler yolsuzlukla mücadele ederek temiz bir ekonomik hayat için uğraş vermelidirler.
- Etiksel davranışın ortaya çıkmasında şu faktörler etkilidir:
 - Bireysel faktörler
 - Etiksel karar verme ideolojileri ve felsefeleri
 - Dışsal kuvvetler
 - Örgütsel kuvvetler

İşletmeler bağlamında ele alındığında etiksel davranışlardaki boşluğu iş etiği yardımı ile gidermek mümkün olabilir (Svensson ve Wood, 2004: 323). Böylelikle iş etiği işletmenin çıkar gruplarıyla güvene dayalı ilişkiler kurabilmesi, onun toplum içindeki imajı ve ürünün sağlayabileceği olumlu davranışlar ile işletme içi davranışların düzenlenmesi ve performansın artırılması açısından önemli bir rol üstlenebilir (Sucu, 2003: 290).

2. İŞ ETİĞİNİN GELİŞİMİ

İş adamlarının etik ilişkiler konusunda ilk müzakereleri 17. yüzyıl başlarında puritan vaizleri tarafından gerçekleştirilmiştir (Vogel, 1991: 101-102). Diğer taraftan iş etiği, insanlara yönelimli olması nedeniyle, onların

duygularını, değer ve tutumlarını yönlendirmekte, onların etkinliklerini ve verimliliklerini arttırmalarına zemin oluşturmaktadır (Tierney, 1997: 30). Dolayısıyla iş etiğinin, insanoğlunun ilk ticari faaliyetinden bu yana var olduğu söylenebilir.

Ülkemiz açısından konunun gündeme getirilme ve tartışılması ise nispeten yeni olup, ulusal endüstriyi koruyucu önlemler niteliğinde olan gümrük duvarları ve kotaların indirilmesi, uluslararası standartlara uyulması gibi konuların ilgi alanına girmesi ile kendinden söz ettirir olmuştur (Gürlek ve Gürol, 1993: 193).

Bu bağlamda iş etiğini tarihsel gelişim süreci ve iş etiğine farklı yaklaşımlar aşağıda ayrıntılı olarak anlatılmaktadır.

2.1. İş Etiğinin Tarihsel Süreci

Ekonomik, siyasal ve kültürel süreçler iş etiğinin trendlerine göre şekillenmektedir. Yazında bu süreçler dikkate alınarak iş etiğinin tarihsel süreci 1960 Öncesi Yıllarda İş Etiği, 1960' lı Yıllarda İş Etiği, 1970' li Yıllarda İş Etiği, 1980' li Yıllarda İş Etiği, 1990' lı Yıllarda İş Etiği ve 2000' li Yıllarda İş Etiği olmak üzere altı aşamada ele alınmaktadır (De George, 1987:210; Ferrel ve Fraedrich, 1994: 7- 10; www.bulentsenver.com).

2.1.1. 1960 Öncesi Yıllarda İş Etiği

1960 yılı öncesinde yaşamı düzenleyen sistemler daha çok din eksenli olduğundan, işletmelerde etik sorunlar genellikle dini açıdan ele alınmıştır. Dini liderler eşit ücret, işe ilişkin uygulamalar ve kapitalizmin etik konularında sorunlar ortaya koymaktadırlar. "Papal Encyclicals" serileri içinde dile getirilen Katolik sosyal etiği, materyalist değerlerden çok hümanistik değerler üzerinde dururken, yoksulların yaşam koşullarını iyileştirmeye hizmet etmekte ve çalışanların hakları, geçimlik maaş ve iş etiği gibi konuları da içermektedir. Bazı Katolik kolej ve üniversiteler toplumsal etik konusunda dersler vermeye başlamışlardır. Protestanlar da ilahiyat okullarında ve seminerlerinde etik ile ilgili dersler vermeye başlamış ve iş hayatında etik ve etik konularına yönelmişlerdir. Protestan iş etiği, bireyleri sıkı çalışmaya, tutumlu olmaya teşvik ederken, diğer taraftan kapitalist sistem içinde de başarı sağlamaktadır. Bu tür dini gelenekler, iş etiği alanının geleceği için bir temel olmuştur. Her bir din kendi etik kavramlarını yalnızca iş hayatına değil, devlete, politikaya, aileye, kişisel yaşama ve yaşamın tüm yönlerine de uygulamıştır (Kirel, 2000: 10- 11).

Yaşamın her alanında etkili olan dini yaklaşımlar iş etiğini bu yöne çekmiştir. Dolayısıyla iş etiği, yönetimden çok dinin konusu olmasına yol açmıştır. Günümüz koşullarından da iş etiğinin din olgusundan ayrılamadığı söylenebilir. Fakat ekonomik hayatın koşullarına göre kurgulanan iş etiği bu dönemde dine odaklı olması da kaçınılmazdır. Çünkü ekonomik, siyasal ve kültürel hayatı şekillendiren din olgusuydu.

2.1.2. 1960' lı Yıllarda İş Etiği

İş dünyasında yaşanan önemli değişimler 1960' lı yıllarda olmuştur. Bu değişimler sanayileşmenin gelişmesi nedeniyle kirlenme, nükleer atıklar

gibi bir çok ekolojik sorunu ortaya çıkarmaktadır. Bununla birlikte söz konusu yıllarda pazarlama mantığındaki değişim nedeniyle tüketicilere de önem verildiği görülmektedir. Amerika Birleşik Devletleri’nde tüketiciler için 1962’de Başkan John F. Kennedy tarafından “Tüketici Haklarının Korunması” ile ilgili koruma hakkı, bilgilendirme hakkı, seçme hakkı ve haberdar olma hakkı olmak üzere dört maddelik bir deklarasyon yayınlanmıştır (Halıcı, 2000: 23). Kennedy’den sonra başkan olarak Johnson iş çevresine hitap ederek Amerikan Hükümeti’ nin sorumluluğunun vatandaşlarına bir dereceye kadar ekonomik denge sağlamak olduğunu belirtmiştir. Ekonominin dengesini bozabilecek faaliyetler etik olmayan ve kanun dışı olarak nitelendirilmeye başlanmıştır (Kirel, 2000: 12).

Bu dönemlerde artık sanayideki gelişmelerin sonuçları görülmeye başlanmıştır. Böylelikle yaşam şartlarını olumsuz etkileyen sanayileşmenin olmaması gerektiği belirtilmiştir. Diğer taraftan ne üretirim satırım anlayışının önüne geçilerek tüketicilere bir takım haklar tanınmıştır. Böylece yaşam kalitesinin iş etiğine endeksli hale getirilmesi sağlanmıştır.

2.1.3. 1970’ li Yıllarda İş Etiği

Bu dönemlerde, dünyada teolojik ve dini düşünürlerin önerdiği ilkeler, iş dünyasında bir takım uygulama alanları bulmaktadır. İşletmeler toplum imajları konusunda bu dönemlerde daha duyarlı hale gelirken, sosyal taleplerde artış göstermektedir. Dolayısıyla akademik kökenli araştırmacılar özellikle yönetim ve pazarlama alanlarında etik konularını tanımlamaya çalışan araştırmalar yürütmeye, iş adamlarının belli durumlarda nasıl davranabileceklerini ortaya koymaya başlamışlardır. Etik karar alma sürecinin nasıl işlediğini ortaya koyan ve bu süreci etkileyen birçok değişkeni tanımlayan sınırlı çaba gösterilmiştir. Bu nedenle 1970’ li yılların sonlarına doğru rüşvet, yanıltıcı reklâmlar, fiyat anlaşmaları, ürün güvenliği ve çevre gibi temel etik çıkmazların daha sık yaşanmaya başladığı görülmektedir (Halıcı, 2000: 23- 24; Kirel, 2000: 14).

1970’ li yıllar iş etiği kavramının önemsendiği, ancak karar almada etkinliği olmayan bir anlayış olduğu söylenebilir. İşletmeler pazarlara karşı “iş etiğini benimsiyoruz ve bununla hareket ediyoruz” izlenimini vermektedir. Bu da tam olarak özümsemeyen iş etiğinin karar almanın öznesi olamamasından kaynaklanmaktadır.

2.1.4. 1980’ li Yıllarda İş Etiği

80’ li yıllar devletlerin ekonomiye müdahaleden tamamen uzaklaştığı ve rekabetin öne çıktığı bir dönem olarak da bilinmektedir. Özellikle bu yıllarda işletmeler arası birleşmelerin arttığı görülmektedir. Ancak işletmeler küresel alanda kendilerine farklı iş ortamlarında bulduklarında bu yeni paradigmayı anlamakta güçlük çekmeye başlamışlardır. Çünkü bir ülkede kabul edilen bir takım uygulamaların diğer ülkelerde veya kültürlerde kabul edilmesinin mümkün olamayacağı anlaşılmıştır. Ayrıca iş etiği Fortune 500’ e giren işletmelerin temel öncelikleri arasında yer almakta ve bu işletmeler etik ya da sosyal sorumluluk komiteleri oluşturmaya başlamaktadır. Böylece işletmeler açısından küresel alanda bir etik anlayışa doğru gidildiği

görülmeye başlanmaktadır. Bu nedenle iş hayatındaki gelişmelere paralel olarak işletmelerin stratejik ve operasyonel uygulamalarında etiği ön planda tutmaları akademik çevrelerin dikkatini çekmiştir. İş etiği örgütlerinin ve üyelerinin sayıları artmıştır ve iş etiği ders olarak üniversitelerde okutulmaya başlanmıştır. Dolayısıyla iş etiği bilimsel bir çalışma alanı olmaya başlamıştır (Halıcı, 2000: 24; Aydemir, 2002: 29).

2.1.5. 1990' lı Yıllarda İş Etiği

1990' lı yıllarda serbest ticaret ve açık rekabet artık sınırlı ticaret ve kontrollü rekabetin yerini almaktadır. Daha fazla işletme rakipleri ile ortaklıklar içine girmekte ve ev sahibi hükümetler faaliyetlerini dışardan gelen yardımlarla sürdürmektedir. Hükümetler artık işletmelerin global stratejilerin bütünleşmiş bir parçası haline gelmektedirler (Kırel, 2000: 14). 1991 yılında Amerika Birleşik Devletleri, Federal Sentencing Guidelines (Federal İlkeler Rehberleri) adıyla, yasal olmayan uygulamaları olan işletmeler için bir rehber kanunlaştırılmıştır. Bütün uygulamaların yasaya uygunluk üzerinde yoğunlaşmasına rağmen, işletmeler buradan hareketle çalışanlarının daha dikkatli davranmasını sağlayacak etik ortamın oluşturulması konusunda çalışmalar yapmışlardır. Böylece işletmelerde, etik programlarının iradesinden sorumlu iş etiği uzmanları görevlendirilmeye başlanmıştır (De George, 1999: 17). Bu bağlamda bu yıllarda iş etiği ne yapılması gerektiği sorunundan çok, sistematik bir çalışma alanı haline gelmiştir (www.bulentsenver.com).

2.1.6. 2000' li Yıllarda İş Etiği

2000' li yıllarda iş etiği; iş faaliyetleri etik ile ilgilenen bir çalışma alanı haline gelmektedir. İş etiği alanı basit anlamda belirli durumlarda ne yapılması ya da ne yapılmaması gereği üzerinde durmaktan çok, işletmelerde etik, sorumluluk ve karar alma gibi kavramlar arasında sistematik ilişkiler kurmaktadır. İş faaliyetlerinde etik karar alma süreci felsefi, ekonomik, sosyolojik, psikolojik ve dini bakış açılarından ele alınmaktadır. Yöneticiler ve bu konuda çalışan araştırmacılar bireylere ve örgütlere etik kararları alma konusunda yardımcı olabilecek sistematik rehberler geliştirmeye çalışmışlardır (Kırel, 2000: 15). Başka bir ifadeyle bu yıllarda da iş etiği konuları gittikçe çeşitlenirken tüm işletmelerde iş etiği ilkelerinin hayata geçirilmesine ve temel standart olmasına çalışılmaktadır.

Gelecekte iş etiği bir uluslararası etik anlaşması etrafında birleşebilecek midir? Bu sorunun cevabı; gelecekte de işletmelerin uluslararası boyutta bir iş etiği etrafında birleşmesine dönük işaretler görülmemektedir. Dolayısıyla evrensel iş etik kodları söz konusu değildir. Bunun yerine çok uluslu işletmeler etik yönetimi ve etik çatışmaların içinde olabilir. Gelecek etik konularda daha fazla çeşitlilik görülebilir.

İş etiğinin tarihsel gelişim sürecine bakıldığında, yaşamsal trendlere yön verdiği ya da trendlere göre şekillendiği görülmektedir. Günümüzde ve gelecekte iş etiği anlayışına sahip işletmeler diğer işletmelerden çok farklı bir konuma sahip olamayabilirler. Artık işletmeler pazarlama stratejilerini geliştirirken, müşteri memnuniyeti, sosyal pazarlama gibi konulara ağırlık

vermektedirler. Gelecek dönemlerde hem iç müşterilerin, hem de dış müşterilerin mutlak tatminini sağlamak adına etik davranışları kurumsal zemine oturtmak zorunluluğu kaçınılmaz olabilir. Bununla birlikte, bu anlayışı stratejik davranışlarına entegre edenler her zaman bir adım önde olabilir.

2.2. İş Etiği Kavramına Farklı Yaklaşımlar

Piyasa aktörlerinin her biri bir güç odağıdır. Bunlar kazanımlarına göre güçlerini yönlendirirler. İş etiği de buna göre şekil alarak farklı tanımlara bürünebilir. Başka bir ifadeyle iş etiğine çıkar çatışmalarının derecesine göre yaklaşımlar ortaya çıkabilir. Eğer işletmenin çıkarı iş etiğine odaklı ise, o işletmenin vazgeçilmezidir. Fakat kazanımları maksimize eden bir karar, iş etiğine hiçe sayması gerekiyorsa iş etiğinin gerekliliği ortadan kalkabilir. Bu bağlamda iş etiği Milton Friedman (Nobel Ekonomi Ödülü Sahibi) ile Keith Davis'in (Arizona State Üniversitesi Öğretim Üyesi) tartışmaları ile farklı boyutlar kazanmıştır. Davis iş dünyasının sadece kârlılığı değil, aynı zamanda sorumluluğu da kucaklaması gerektiği konusunda ısrar ederken, Friedman etiğin iş dünyasının yetki alanı olmadığını savunmaktadır. Friedman iş dünyasının tek meşru rolünün, hisse sahiplerine kâr sağlamak olduğunu savunarak kendi çıkarları için etik düşüncelere dayanmanın onun gerçek amacını saptırdığını öne sürmektedir (Kılınç, 2000: 95- 96). Bu tartışmalara paralel olarak yazında iş etiğine farklı yaklaşım söz konusudur. Bunlar etik olanı iktisadi olanla uzlaştıran yaklaşım, etik olana öncelik tanıyan yaklaşım ve pragmatik yaklaşımlardır (Schulze, 1997: 40).

2.2.1. Etik Olanı İktisadi Olanla Uzlaştıran Yaklaşım

Bu yaklaşıma göre iş etiği, işletme yönetimi açısından etik ile kazanç arasındaki ilişkiyi konu alır ve modern ekonominin verili koşullarında, işletmelerin hangi etik normları ve idealleri uygulayabileceği sorusu ile uğraşmaktadır.

Etik olanı iktisadi olanla uzlaştıran yaklaşımı benimseyen yazarlar, etik normlara uygun davranmanın özellikle doğrudan işletmelere sağlayacağı yararlar üzerinde durmaktadır. Etik sorumluluk üstlenmenin sağladığı yararlar aşağıdaki gibi vurgulanmaktadır (Schulze, 1997: 41):

- İşletmeler gerek çalışanlar, gerekse toplum karşısında daha olumlu bir imaj sağlayabilirler,
- İşletmeler sosyal yenilenme potansiyelini yükseltebilir,
- Toplumsal beklentileri karşılayabilir,
- Uzun dönemde rekabet üstünlüğü vb. yararlar sağlayabilir.

Bu yaklaşım çerçevesinde, işletmelerin kazanç amaçlı faaliyetlerinin doğal ve toplumsal çevre üzerinde olumsuz yan etkilere yol açmayacak şekilde sürdürülmesi gerektiği kabul edilmektedir. Buna bağlı olarak işletmelerin amaç sistemlerine etik boyutun entegrasyonu önerilmektedir. Ancak bu entegrasyonun gerekliliği yine işletmelerin fayda- maliyet analizleri çerçevesinde açıklanmakta ve ekonomik motiflere

dayandırılmaktadır. Böylece bu yaklaşımı, iş etiğinin, işletme çıkarlarından hareketle gerekçelendirilmesini karakterize etmektedir (Schulze, 1997: 41-43).

Wieland (Preuss, 1999), piyasanın yalnızca fiyat sinyallerini fark ettiği yerlerde, işletmenin etiksel sinyalleri de algılayan çok dilli bir sistem olduğunu belirtmektedir. Bunları göz önünde tutarak davranmak uzun dönemde ekonomik açıdan mantıklıdır. Çünkü ekonomik aktivite belirsizlik şartları altında gerçekleştiği için, etiksellik çıkarıcı davranışlara karşı koruma oluşturabilir. Ayrıca çoğulcu toplumlarda geleneksel değerlerin bütünsel gücü azaldığı için, işletmeler değerlerin geliştirilmesine ve uygulanmasına katkıda bulunmalıdırlar. Özellikle büyük merkezi olmayan işletmeler, içsel ve dışsal bir kimlik oluşturabilmek ve stratejik yönetimi kolaylaştırmak amacıyla güçlü değerlere ihtiyaç duyarlar. Ürünlerin ya da üretim süreçlerinin kabulü artık toplum tarafından üretilen kamusal bir mal değildir; daha ziyade işletmeler elde etmek için etiğe yatırım yapmalıdırlar. Böylece etiklik, alış veriş maliyetini ve yeterince motive olmamış çalışanların yaptıkları davranışlar yüzünden kaybolan iyi imajdan doğan maliyeti azaltmaktadır. Diğer taraftan da iş etiği işlem maliyetlerini azaltılması ile ekonomik aktörler arasındaki var olan işbirliğini koruyarak yeni işbirliği fırsatları yaratacaktır (Preuss, 1999: 410- 411).

2.2.2. Etik Olana Öncelik Tanıyan Yaklaşım

Bu yaklaşıma göre iş etiği diyalog süreçlerinin oluşturulmasına yönelik işlemler doktrindir. Diyalog süreçleri, işletme yönetimi ile işletme içi ve işletme dışı çıkar grupları arasındaki çatışmaların yürürlükteki hukuk kurallarıyla çözülemediği durumlarda uygulanmaktadır. İşletme stratejisi ile bağlantılı bir çatışmada çözüm aranmasına işletmenin kendi içerisinde başlanmalıdır. Sadece finansal sebeplerden dolayı işletmenin çatışmayı çözebilecek bir durumda olmaması halinde, bu problem daha üst düzeyler olan endüstri birliği ya da ekonomik düzen düzeyinde çözülmeye çalışılmalıdır. Bu nedenle sosyal barışın devam ettirilmesi yalnızca devlet kurumlarının sorumluluğu değil, içinde bireysel yöneticinin de bulunduğu ekonomik aktivitenin tüm düzeylerindeki kişi ya da kuruluşların görevidir. Ayrıca bu yaklaşımda işletmenin faaliyetlerinden etkilenen tüm gruplar arasında, diyaloga dayalı bir uzlaşma sürecinin kurumsallaştırılması önerilmektedir (Schulze, 1997: 43- 44; Preuss, 1999: 414-415).

2.2.3. Pragmatik Yaklaşım

Pragmatik yaklaşım çalışmaları işletme yöneticilerinin fiili davranışlarına odaklanır. Fiili davranışların etik açıdan analizi ve fiili durumlara bağlı etik gerekçelere uygun davranış önerilerinin geliştirilmesi yazarların temel yaklaşımıdır. Bireysel vicdanı öne çıkarma ve etik açıdan alternatif bireysel hareket alanlarının tartışılması, pragmatik yaklaşımın temel özelliğidir.

İş etiğini pragmatik yaklaşım çerçevesinde inceleyen Freemann ve Gilbert' e göre etik değerler ve normlar işletmenin başarısı için önemli bir değişkendir. Yazarlar işletme yöneticilerinin davranışlarının nasıl olması

gerektiği sorununu da daha çok işletme stratejilerine bağlı olarak tartışmaktadır. Bu tartışma, tekil işletme yöneticilerini çevreleyen toplumsal-kurumsal yapıyla, bu yapının verili koşulları ile ilişkilendirilmemektedir. Bu anlamda toplumsal- kurumsal çerçeve yazarların ilgi alanı dışında kalmaktadır.

Bu grupta toplanan çalışmalarda diyaloga değil, monologa dayalı bir iş etiği olarak, işletmelerin sosyal sorumluluğundan bahsedilmektedir. Bu, işletme yönetiminin toplumsal çıkarları dikkate alma yükümlülüğü olarak tanımlanan bir sorumluluktur. Pragmatik yaklaşımda esas olan, bu sosyal sorumluluğun içeriğini işletme yöneticisinin bireysel etik ve vicdan temelinde belirlemesidir. Çoğulculuğu sağlayan normlarla ve süreçlerle, ilgililerin bu sorumluluğun yerine getirilmesine, izlenmesine, denetlenmesine katılımı söz konusu değildir (Schulze, 1997: 45)

3. ETİK YAKLAŞIMDA DEĞİŞİM VE YÖNETSEL ETKİLERİ

3.1. Etik Yaklaşımda Değişim

Günümüz iş dünyasında zaman ve kültür önemli bir unsurdur. İşletmeler stratejilerini zamanın sahip olduğu kültürel anlayışa göre kurgulamaktadır. İş etiğindeki dinamiklerde bunlardır. İş etiği bu değişime uyum sağlaması kaçınılmazdır. Buna neden olarak da aşağıdaki sebepler gösterilebilir (Kılınç, 2000: 96):

- Maddeciliğe aşırı yöneliş ve insanların ihtiyaçlarının ötesinde statü ve zenginlik kazanma istekleri ve bu nedenle ortaya çıkan açgözlülük,
- Rekabeti arttıran ve yöneticileri daha kolay ve ucuz yollara teşvik eden bazı endüstrilerin kural dışılığı,
- Etik dışı davranışlar doğrultusunda kişisel sorumluluğu sulandıran ve yayan işletmelerin artan sayısı,
- İnsanları başkalarına karşı sorumluluklarından çok, kendi mutlulukları ile ilgili olmaya yönlendiren bireysellikliğin artması,
- Önemli insanlar arasında etik liderlik eksikliği ve açgözlülük nedeniyle etik gevşeklikle zenginleşen liderlerin kötü örnek oluşturması.

3.2. Yönetmel Etkiler

İşletmeler, zamanın her diliminde ve bütün şartlarda dürüstlük, güven, saygılı ve hakça davranmak zorundadırlar. Bu nedenle yönetmel faaliyetleri iş etiğiyle besleyerek stratejik hamlelerini yapmalıdırlar. Yönetmel değişime takipçi olmaktan ziyade, tetikleyici bir yönetim anlayışı sergileyen işletmeler iş etiğine verdikleri önemle kazanımlarını arttırabileceklerdir. Çünkü etiksel performans ve sosyal sorumluluk hakkında halkın beklentilerini karşılanması, zarardan korunması, işletmenin etik dışı

çalışanlara veya rekabetçilere karşı korunması ve işletmede çalışanların korunması iş etiğinin kapsamı alanındadır (Öztürk, 1999: 20). Başka bir deyişle yönetsel değişimin ilk adımı iş etiğini bütün faaliyetlerin çekim merkezi olmasıdır. Eğer işletme üretim ve yönetsel süreçlerinde iş etiğine sahip değilse ve aykırı davranıyorsa aşağıda verilen birçok yönetsel sorunla karşı karşıya kalabilir. Bu sorunlar (Sucu, 2003: 290; Özkalp ve Kirel, 2001: 614):

- Çıkar grupları ile ilişkiler bozulabilir,
- Kaynakların düzenli, zamanlı, sürekli ve düşük bir maliyetle elde edilmesinin olanaksızlaşabilir,
- Üretilen ürün ve/veya hizmetleri alanlar hızla alıcı olmaktan uzaklaşacaklar, bunun sonucunda da; satışlar düşebilecek, müşteriler başka firmalarla iş yapmayı tercih edebilir ve siparişler azalabilir ve tüm bunların sonucunda kâr da azalma görülebilecektir,
- Bu etkinlikler sonrasında azalan sosyal saygınlık, ciddi anlamda kurumsal zararı beraberinde getirebilir,
- Etiğe aykırı uygulamalar nedeniyle açılan davalar ve ödenmesi gereken tazminatlar işletmeyi olumsuz yönde etkileyebilir,
- Örgüt içinde iletişimin azalması, özsaygının azalmasına neden olabilir,
- Bağlılık duygusunun azalması, iş devir hızının yükselmesi ve motivasyon eksikliği olabilir.

Etik değerler, yumuşak ve soyut bir konu gibi algılanabileceğinden iş yaşamında oluşabilecek algılama yetersizlikleri istenmeyen sonuçlara neden olabilir. Ancak nihai analizde etiğe aykırılık, somut ve ölçülebilir çıkarılara, işin özüne, parasal getirilere zarar verebilir. Dahası, etiği göz ardı etmek, ismi ve kariyeri mahvedebilir (Tierney, 1997: 57).

SONUÇ

Bu çalışma, belirli süreler içerisinde değişim ve gelişim gösteren iş etiği kavramının gelişim sürecini irdeleyerek, iş etiği yaklaşımının yayılım trendlerini ve işletmeleri hangi yönde etkilediğini ortaya koymayı amaçlamaktadır.

İş etiği, çalışma hayatının aktörleri olan çalışanlar, hissedarlar, baskı ve çıkar grupları ve rakipler ile işletme arasındaki uygulamalarda etik olarak nerede nasıl hareket edilebileceğini araştırır, tartışır ve nasıl olması gerektiği konusunda tavsiyelerde bulunur. Başka bir deyişle çalışma hayatı uygulamalarının etik çerçevesini oluşturan bir çalışma alanıdır.

İş etiğinin dinamikleri zaman ve kültürdür. Zamanla iş yaşamında meydana gelen değişimler kuralları da değiştirmektedir. Bununla beraber zamandaki bu değişim kültürü etkilemektedir. Bu çerçevede iş etiğinin tarihsel gelişimi zamanda ve kültürde oluşa değişimlere odaklı iş yaşamındaki gelişmeler ışığında ele alınmaktadır. Bu bağlamda iş etiğinin

zaman içerisindeki değişimini ele alırsak, 1960 öncesi yıllarda alış veriş işlemleri dini unsurların etkisinde bulunmaktadır. İnsanlar yaşamlarını dini kurallara göre yönlendirmektedirler. Doğal olarak da iş yaşamı etkilenmektedir. Bu çerçevede iş etiği dini gelenekler üzerine temellendirilmiştir. Daha sonra 1960' lı yıllarda da gelişimini sürdüren sanayileşme, insanların yaşamındaki olumsuz etkilerini göstermeye başlamıştır. Bu olumsuzluklar insanların tepki vermesine neden olmuştur. Böylece iş etiği artık dini olgular yanında bireylerin de isteklerini dikkate alabilecek bir çerçeve oluşturmaya başlamıştır. İş yaşamının kaygan bir zemin haline gelmeye başladığı 70' li yıllarda ise çıkarlarını korumak isteyenler her türlü aracı kullanmaktadırlar. Bu bağlamda etik konusuna olan ilgi artmıştır ve iş yaşamını nasıl yönlendireceği tartışılmaya başlanmıştır. 80' li yıllarda da işletmeler, piyasada konumlanabilmek için oyunun kuralları olduğunu anlamışlardır ve rekabet edebilmek için iş etiğini gerekliliğini inanmaya başlamışlardır. Bu çerçevede etik kavramının evrenselleşebileceği üzerinde durulmuştur. 90' lı dönemde haksız rekabetin önüne geçilmesi için çabaların arttığı yıllardır. İşletmeler rekabette etik davranma çabası içerisinde olmuşlardır. Bu işletmelerin devamlılıklarında önemli bir unsur olmuştur.

Günümüzde ise iş etiği; işletmelerin uygulamalarındaki etik çerçeveyi incelemektedir. Özellikle karar almadaki etik unsurlara odaklanan iş etiği etik karar alma süreçleri tasarlamaktadır.

İş etiğinin gelecekte bir kültürden diğerine göre değişkenlik gösterebilmesi nedeniyle global etik anlaşması olarak tasarlanamayacağı söylenebilir. Ancak evrensel iş etiği anlayışına sahip olduğunda, etik çikmazlasın yaşanmayacağı bir iş dünyasından söz edilebilir.

İş etiği kavramı bütün grupların kendi çıkarlarını korumak veya şeffaflaştırma hareketi olarak düşünülebilir. Bütün gruplar çıkarlarını arttırmak veya korumak için ilkeler geliştirmektedirler. Bu ilkeler bazı grupların çıkarlarını etik ile uyumlaştırmaktadır. Bazıları da hedeflenen çıkarlara ulaşamıyorsa etiği ön planda tutarak kazanımlarını arttırmayı amaçlamaktadır.

İşletmelerin –kamu işletmeleri hariç- ilk amacı kar elde ederek hissedarlarını mutlu etmektir. Karın yeterli veya yetersiz olması işletme hissedarlarının politikalarına bağlıdır. Eğer sınırsız bir kar düşünülürse, yani kazan kaybet stratejisi benimsenirse iş etiği konuları ihlal edilmiş olabilir. Bu da işletmelerin devamlılığını uzun vadede tehdit edebilir. Böylece haksız rekabeti kazanç sayan işletmeler kısa süreli hırslarına yenik düşebilirler.

İş etiği uygulamaları aynı zaman da çalışanların, çalışma şartlarını düzenlemede önemli bir rol oynar. Ücretlendirme, kariyer sistemi, performans değerlendirme ve diğerleri etik kapsamındadır. Diğer bir ifadeyle iş etiği, çalışma şartlarında süreçlerin düzenlenerek ilişkilerin akışkan ve sorunsuz hale getirilmesinde dinamik bir unsurdur. Dolayısıyla iş etiği uygulamaları işletmedeki fonksiyonelliği ve operasyonelliği düzenlemede göz ardı edilmemelidir.

Sürekli değişim içerisinde olan iş dünyası, işletmelerin fırsatları ve tehditleri algılayabilme yeteneklerini etkilemektedir. İşletmeler için iş etiği kısa vadede her ne kadar maliyet unsuru olsa da, uzun vadede iş hayatında rahat hareket alanına sahip olmasını sağlayabilir. Özellikle son yıllarda iş hayatındaki bütün aktörlerin bilgiye rahatça ulaşabilmesi ile işletmeler uygulamaları kolaylıkla takip edebilmektedir. Bu nedenle işletmeler etik boyutun sınırlarını aştıklarında hemen tepki almaktadırlar. Bu da işletmenin imajını etkileyerek geri dönüşü zor olan zararlara neden olabilir ve işletmenin devamlılığını riske sokabilir.

KAYNAKÇA

1. ARSLAN, Mahmut; İş ve Meslek Ahlâkı, 1. Basım, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2001.
2. ARIKAN, Semra; “İşletmelerde Sosyal Sorumluluk ve İş Ahlakı”, Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 13, Ankara, 1995.
3. AYDEMİR, Emine Dilek; İş Etiği Kavramı, İleri Bir İş Etiği Uygulaması Olarak İşletme Taahhütname ve Bir Araştırma, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul, 2002.
4. DE GEORGE, Richard T.; Business Ethics, Fifth Edition, Prentice Hall, New Jersey, USA, 1999.
5. DE GEORGE, Richard T.; “The Status of Business Ethics: Past and Future”, *Journal of Business Ethics*, Vol. 6, April 1987, pp. 201- 211.
6. FERREL, O. C.; FRAEDRICH John; *Business Ethics: Ethical Decision Making and Cases*, 2nd Ed., Houghton Mifflin Com., Boston, 1994.
7. GÜRLEK, Bilgehan; GÜROL, Mehmet Ali; “Kalite’ ye Giden Yolda Etik Yapının Rolü”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 8, Sayı: 1, İzmir, 1993, s. 192- 203.
8. HALICI, Ali; *İşletme İşlevleri Açısından İş Etiği ve İstanbul Menkul Kıymetler Borsası’ nda İşlem Gören İşletmelere Yönelik Bir Araştırma*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Fakültesi İşletme Yönetimi ve Organizasyon Bilim Dalı Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul, 2000.
9. KILINÇ, İzzet; “İş Etiği Kapsamında Otel Yöneticilerinin Çalışanlara Karşı Etik Sorumluluklarının İzmir’ de Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Öğrenimi Gören Öğrencilerin Bakış Açılırları İle Değerlendirilmesi”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 2, Sayı: 3, İzmir, 2000, s. 94- 104.
10. KIREL, Çiğdem; *Örgütlerde Etik Davranışlar, Yönetimi ve Bir Uygulama Çalışması*, T. C. Anadolu Üniversitesi Yayınları, No: 121, Eskişehir, 2000.

11. ÖZGENER, Şevki; “İmalat Sanayi İşletmelerindeki Kamu ve Özel Sektör Yöneticilerinin İş Ahlâkına İlişkin Tutumları”, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt: 35 Sayı: 1, Ankara, 2002, s. 167- 180.
12. ÖZGENER, Şevki; *İş Ahlâkının Temelleri: Yönetel Bir Yaklaşım*, 1. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2004.
13. ÖZKALP, Enver; KIREL, Çiğdem; *Örgütsel Davranış*, Etam A.Ş. Matbaa Tesisleri, Eskişehir, 2001.
14. ÖZTÜRK, Namık Kemal; “Kamu ve Özel Yönetim Etiği: Benzerlikler ve Farklılıklar”, *Amme İdare Dergisi*, Cilt: 32 Sayı:2, Ankara, Haziran 1999, s. 15- 26.
15. PREUSS, Lutz; “Ethical Theory in German Business Ethics Research”, *Journal of Business Ethics*, Vol. 18 No. 4, 1999, pp. 407- 419.
16. PRIMEAUX, Patrick; STIEBER, John; “Profit Maximization: The Ethical Mandate of Business”, *Journal of Business Ethics*, Vol. 13 No. 4, 1994, pp. 287- 294
17. SCHULZE, Nergis; “İşletme Etiği Konusunda Kavramsal Bir Yaklaşım”, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt: 30 Sayı: 4, Ankara, Aralık 1997, s. 35- 51
18. SUCU, Yaşar; “Yönetim ve Etik”, *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Afyon, 2003, s.285.
19. SVENSSON, Göran; WOOD, Greg; “Proactive Versus Reactive Business Ethics Performance: A Conceptual Framework of Profile Analysis and Case Illustrations”, *Corporate Governance*, Vol. 4 No.2, 2004, pp. 18- 33.
20. TAKALA, Tuomo; “Postmodern Business Ethics – Is It Possible, Is It Relevant?”, *Electrical Journal of Business and Organization Ethics*, Vol. 3 No. 1, <http://www.jyu.fi/ejbo/archive/takala3.html>, (08.04.2005).
21. TIERNEY, Elizabeth P.; *İş Ahlâkı Yöneticiler İçin Bir Rehber*, 1. Basım, Rota Yayın, İstanbul, 1997.
22. VOGEL, David; “Business Ethics: New Perspectives on Old Problems”, *California Management Review*, Vol. 33 No. 4, Summer 1991, pp.101- 117.
23. www.bulentsenver.com/Kultur/ppt/TEDMER%20ET%DDK%20FARKI%NDALIK%20EGITIMI%2020040328.ppt
24. www.insankaynaklari.com