

YÖNETİM VE ETİK: ÖZEL VE KAMU BANKA ŞUBE YÖNETİCİLERİ ÜZERİNE BİR ALAN ARAŞTIRMASI

Hatice ÖZUTKU*

Esin CEVRİOĞLU**

Özet:

İş etiği ile ilgili çalışmalar incelendiğinde, etik kavramını açıklamaya yönelik çeşitli disiplinler tarafından ortaya atılan çeşitli yaklaşımlar olduğu izlenmektedir. Başlıca yaklaşımlar olarak normatif etik, meta-etik, tanımlayıcı (descriptive) etik ve tavsiye edici (prescriptive) etik, bakış açıları dikkat çekmektedir. İşin yönetsel boyutunda insanın varlığı iş etiğini işletmelere taşıyan en önemli unsur olarak kabul edilebilir. İşletmelerin etik yönü, hem yönetici ve yönetilen ilişkilerini hem de daha geniş bir çerçevede toplumla ilişkileri kapsar. Bu çalışmanın amacı, ilgili literatür çerçevesinde Afyonkarahisar ilinde faaliyet gösteren özel ve kamu banka şube yöneticilerinin yönetim anlayışında, iş etiğinin nasıl değerlendirildiğini anlamak, yöneticilerin iş etiğine yönelik tutumlarını saptamak, özel ve kamu kesimi banka yöneticilerinin tutumları arasında farklılık olup olmadığını ortaya koymaktır. Bu kapsamda iş etiği ile ilgili literatür ana hatları ile incelendikten sonra, Afyonkarahisar ilinde faaliyet gösteren özel ve kamu banka şube yöneticilerinin iş etiğine ilişkin tutumlarını belirlemeye yönelik olarak tüm şube yöneticilerini kapsayan yüz yüze anket uygulaması yapılmıştır. Elde edilen bulgular, araştırma kapsamında yer alan özel ve kamu banka şube yöneticilerinin iş etiği ile ilgili bir çok konuda benzer tutuma sahip olduklarını ancak bazı konularda görüş farklılıkları olduğunu ortaya koymuştur.

Anahtar Kelimeler: Etik, iş etiği

MANAGEMENT AND ETHICS: A STUDY ON THE MANAGERS OF PRIVATE AND PUBLIC BANKS

Abstract:

A review of the literature on business ethics reveals that there exist various approaches put forward by different disciplines aiming at explaining the

* Yrd. Doç. Dr., Afyon Kocatepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, hozutku@aku.edu.tr

** Öğr. Grv., Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon M.Y.O., ecevroglu@aku.edu.tr

concept of ethics. Normative ethics, meta ethics, descriptive ethics, and prescriptive ethics are the main approaches considered in the literature. Human factor can be accepted to be the factor bringing business ethics to firms in the management dimension. The ethics aspect of firms comprises both the relationship between managers and employees and the relations with the society in a wider perspective. The purpose of this study is to understand in the framework of the related literature how the managers of private and public banks in Afyonkarahisar assess business ethics in their management perceptive, determine the attitudes of the managers of private and public banks in Afyonkarahisar towards business ethic, and establish whether there are differences between their attitudes. In this framework, we first review the relevant literature, then conduct face to face interviews with the managers of all the branches in order to determine the attitudes of the managers of private and public bank branches in Afyonkarahisar. Our findings indicate that while there are some differences in their perspectives, managers of both private and public banks covered in this study have similar attitudes with respect to business ethics.

Keywords: Ethics, business ethics

GİRİŞ

İş etiği konusu, çeşitli disiplinler tarafından farklı bakış açılarıyla incelenen bir çalışma alanıdır. Ancak, son zamanlardaki şirket başarısızlıkları ve skandallar, işletmelerin yönetim biçimine, işletme sosyal sorumluluğuna ve örgütsel etik konularına acilen dikkat edilmesi gerektiğinin önemini ortaya koymuştur. Müşteriler ve hissedarlar gibi paydaşlardan gelen artan baskılar ve etiksel davranış yönündeki toplumsal beklentiler artık ihmal edilemez bir hal almıştır (Koh and Boo, 2004: 677).

İş etiği, işletmelerdeki etiksel standartların düşmeye başlamasıyla birlikte önem kazanmıştır. İşletmelerde etik konusunda yapılan çalışmaların son on yılda yoğunluk kazandığı izlenmektedir. Bunun çeşitli nedenleri olduğu söylenebilir. Bunlar arasında işletmelerin hem ulusal hem de uluslararası boyutta artan gücü; bazı işletme faaliyetleri ile ilgili sosyal baskılar; şirket yaşantısının bir unsuru olarak yönetsel gücün önemi; şirket faaliyetleri ile ilgili çıkar gruplarının farklı isteklerini gerçekleştirme gereği sayılabilir. Bu ve benzeri faktörlerin iş etiği konusuna daha fazla önem verilmesine neden olduğu söylenebilir.

Bu çalışmada ilk olarak, iş etiği kavramı ve önemi, işletmenin etiksel yönü ve işletmelerde etik programları ana hatları ile incelenecektir. Daha sonra, çalışmanın teorik çerçevesi kapsamında Afyon ilinde faaliyet gösteren özel ve kamu banka şube yöneticilerinin iş etiğine yönelik tutumları belirlenip karşılaştırılmaya çalışılacaktır.

D) İŞ ETİĞİ: TANIMI VE ÖNEMİ

Etik ve ahlak (morality) kavramları sosyoloji, hukuk, ekonomi, felsefe, teoloji gibi bir çok sosyal bilim disiplini tarafından kendi bakış açıları ile kavramsallaştırılmaya çalışılmıştır. Etik ve ahlak sözcükleri çoğu çalışmada eş anlamlı olarak kullanılmaktadır (Akay, 2002: 79). Ancak çok yakından ilişkili olan etik ve ahlak kavramları arasında farklılık vardır. Bayrak (2001)'a göre, töreleşmiş, gelenekleşmiş yaşama biçimi ahlak olarak tanımlanmaktadır. Etik anlamında ise, bir ahlak felsefesi, bir ahlak görüşü ya da anlayışdır. Ahlaki bir tavır alma anlamında, içselleştirilmiş ahlak olan etik, geleneksel değil evrenseldir.

Bu çalışmada konu, etik anlamıyla incelenecektir. Bu bağlamda etik kavramını açıklamaya yönelik çeşitli tanımların ve yaklaşımların olduğu görülmektedir. Bir tanıma göre etik, insanların kurduğu bireysel ve toplumsal ilişkilerin temelini oluşturan değerleri, kuralları doğru-yanlış ya da iyi-kötü gibi ahlaksal açıdan araştıran bir felsefe disiplini (Kırel, 2000: 3). Bir başka tanıma göre etik, bir birey veya bir mesleğin davranışlarını düzenleyen ahlaki ilkeler grubu veya değerler kümesidir.

İş etiğinin gelişimi konusunda ve kavramı açıklamaya yönelik çeşitli yaklaşımların olduğu görülmektedir. İş etiğinin gelişimini çeşitli aşamalar itibariyle inceleyen Lozano (1996) ilk aşamada iş etiğinin genel etiğin bir dalı olarak dikkate alındığını ifade etmektedir. Bu bağlamda genel etiğin bazı ilkeleri, oldukça özel bir alan olan insan davranışlarına uyarlanmaya çalışılmıştır. İş etiğinin gelişimindeki ikinci aşama, şirket sorumluluğunun ele alınması ile ilgilidir. Bu aşamada işletmelerin topluma karşı bir takım yükümlülükleri olduğu ve bu yükümlülüklerin işletmelerin ekonomik faaliyetlerinden daha önemli olduğu kabul edilmiştir. İş etiğinin gelişimindeki üçüncü aşamada, sosyal sorumluluk vizyonu daha doğrudan ve proaktifdir. Bu aşamada sosyal baskılara ve sosyal taleplere cevap vermektense bunların tahmin edilmesi, değişimin uyarıcısı olmak, toplumun ve diğer örgütlerin yeni talepleri ile ilgilenmek ve yasallık kazanmak konuları ele alınmıştır.

Bu gelişim günümüzdeki iş etiği düşüncesinin ortaya çıkmasında yol gösterici olmuştur (Lozano,1996: 228). Günümüzdeki iş etiği düşüncesi, örgütleri daha çok örgütsel bir süreç olarak kavramsallaştırmaya ve karar verme süreçlerini daha çok vurgulamaya odaklanmıştır. İş etiği konusundaki günümüzdeki düşünceler, bu alandaki önceki tüm katkıların yeniden tanımlanmasını ve yeniden yapılandırılmasını içeren bir yaklaşım olarak görülebilir.

İş etiği literatürünün genel olarak dört bakış açısı içerdiği ifade edilebilir. Bunlar, normatif etik, meta-etik, tanımlayıcı (descriptive) etik ve tavsiye edici (prescriptive) etik, bakış açılarıdır (McDonald, 1999: 143).

Normatif bakış açısı, ahlak sistemlerinin temel yapısını ortaya çıkarmaya ve haklı göstermeye çalışır. Bu kapsamda teleolojik (evrendeki her şeyin ve bütün olayların, belli bir amacı yerine getirmek için özel biçimde önceden tasarlanıp

düzenlenmiş olduğu öğretisi) ve deontolojik (dürüstlük, adalet, kişilere ve mülkiyete saygı) geleneklere yoğunlaşır, haklar ve adalet konusundaki tartışmaları da içerir (McDonald, 1999: 143). Normatif etik, neyin ahlaki bakımdan doğru ya da yanlış, neyin iyi veya kötü olduğunu belirleyen ölçütler sunup, bu ölçütleri haklı kılma ve temellendirme işi ile uğraşan ve daha çok uygulamaya dönük bir etik alanıdır (Bolat ve Seymen, 2003:6).

Meta-etik bakış açısı bu temele dayanarak işletmelerin ve bireylerin karar alma süreçleriyle ilgili gerekçelerini ve niyetlerini sorgular. Bu bakış açısı ile yapılan etik analizleri etiksel karar verme sürecinde yer alan bilişsel yapı taşlarını, moral (ahlaki) nedenleri analiz eder ve detaylı kuralsal (normatif) karar modelleri geliştirir. Meta etik, etik ilkelerin nereden geldiğini ve ne anlam taşıdığını araştırır. Başka bir deyişle bu ilkelerin, yalnızca sosyal yenilikler mi, yoksa bireysel duyguların ifadesi mi olduğu ya da bunların ötesinde anlamlar taşıyıp taşımadığı sorularının yanıtlarını araştırır (Bolat ve Seymen, 2003: 6).

Tanımlayıcı etik bakış açısı yukarıdaki bakış açılarının alternatifi olarak diğer konuları inceler. Örneğin, öğrencilerin, yöneticilerin ve farklı kültür mensubu şirketlerin ve bireylerin inançlarını inceler.

Tavsiye edici bakış açısı ise, işletmeleri daha fazla etiksel davranmaları konusunda teşvik edicidir. Etiksel kodlar aracılığıyla işletme çalışanlarının daha fazla etiksel davranmaları konusunda bilgi vericidir. Etiğin örgütlerde kurumsallaşması konusunda yöneticilere yol göstericidir ve etik eğitimleri için pedagojik öneriler de sunmaktadır.

İş etiği ile ilgili araştırmalar, ya normatif ya da ampirik görüşler içinde yoğunlaşmıştır. Normatif araştırma, hangi tür işletme uygulamalarının etiksel açıdan uygun olarak nitelendirilebileceği konusuyla ilgilenmiştir. Buna karşın ampirik araştırma, örgütlerin ve yöneticilerin etiksel uygulamalarının niteliğine ve bu uygulamalar üzerindeki etkilere sosyal bilim göreneği içinde odaklanmıştır (Sharon and Weaver, 2003: 75).

Kelemen ve Peltonen (2001)'e göre etik konusuna yönelik artan ilginin kavramsal bir bağlam içinde olduğu kadar daha geniş ontolojik ve epistemolojik argümanlar içinde de yer alması gerekmektedir. İş etiği konusundaki çağdaş tartışmaların çoğu, kişisel çıkar ve etik hakkında modernist bir bakış açısını onaylamaktadır. İş etiği konusunda çalışan kişilerin iki farklı bakış açısına göre konumlandıkları görülmektedir (Kelemen ve Peltonen, 2001: 152): Bazı düşünürler etik konusunda normatif/faydacıl bir bakış açısı benimserken, diğerleri deontolojik bir yaklaşım benimsemektedir. İş etiği alanındaki normatif konum, kişisel çıkarlar hakkındaki bilginin elde edilebileceğini ve buna bağlı olarak "en iyi sonuçlar" (best consequences) olarak nelerin dikkate alınması gerektiğini değerleyecek objektif yöntemlerin olduğunu önceden varsaymaktadır (Kelemen ve Peltonen, 2001:153).

İş etiği alanında evrenselci bir deontolojiyi benimseyen diğer yazarlar, bir eylemin ahlaki değerinin kişinin gösterdiği eylemin sonucuna değil kişinin niyetine bağlı olduğu fikrini kabul etmişlerdir. Örneğin bazı otoriteler, etiksel kararların moral değerlere dayandığını ileri sürerlerken, diğerleri kişilerin kararlarının neyin doğru, neyin yanlış olduğunu etkileyen bilişsel ahlak gelişiminden etkilendiğini ileri sürmüşlerdir.

Dolayısıyla, çeşitli bakış açılarına bağlı olarak iş etiği kavramının çeşitli kişiler tarafından değişik biçimlerde ele alındığı görülmektedir. Barnard, etik/moral kavramını kişilerin davranışlarında sergiledikleri birikimli etkilerin aktif sonuçları olarak dikkate almıştır. Simon, etiksel önermelerin olgular yerine olması gerekenleri ileri sürdüğünü ifade etmiştir. Drucker'a göre somut davranışlar aracılığı ile sergilenen eylemlerin morality ilkeleri olmalıdır. Selznick, misyon tanımlarının kapsamlı moral hedefleri içermesi gerektiği konusu ile ilgilenmiştir. Andrews'a göre firmanın yalnızca finansal terimlerle tanımlanması etiksel konuların ikinci plana itilmesine yol açacağı konusu ile ilgilenmiştir. Freeman, firmanın ne için var olduğunun kararlaştırılması için etiğin dikkate alınmasının gerekli ama yeterli olmadığı konusu ile ilgilenmiştir (Joyner and Payne, 2002: 302).

ID İŞLETMENİN ETİKSEL YÖNÜ

İşin yönetsel boyutunda insanın varlığı iş etiğini işletmelere taşıyan en önemli unsur olarak kabul edilebilir. Buna bağlı olarak işletmede etik, yönetici ve yönetilenlerin kararları, birbirine karşı tutum ve davranışları vb. bir çok unsur üzerinde yoğunlaşmayı gerektirir. İşletmelerin etik yönü, hem yönetici ve yönetilen ilişkilerini hem de daha geniş bir çerçevede toplumla ilişkileri kapsar.

Bayrak (2001), işletmelerin etiksel yönünün insanların tatmin hislerini, moral değerlerini, karşılıklı ilişkilerinin olumlu ve olumsuz kabul edilen sonuçlarını, iyi-kötü hakkındaki nispi düşüncelerini ve işletme faaliyetlerinin toplum ile çevre açısından doğuracağı uzun vadeli sonuçları kapsadığını ifade etmiştir. İşletmelerin etik uygulamalara sahip olması aynı zamanda sosyal sorumluluklarını yerine getirmeleri anlamına gelir. İş etiğini önemsemeyen bir işletmenin sosyal sorumluluk konusunu da önemsemesi beklenemeyecektir. Dolayısıyla, karşılıklı ilişki ve etkileşim doğrultusunda, iş etiğini içermeyen bir sosyal sorumluluktan, sorumluluk içermeyen bir etik anlayışından bahsetmek söz konusu olmayacaktır.

Bu nedenle günümüzde işletmeler, sosyal sorumluluklarını yerine getirmek ve etiksel sorunlarının çözülmesini sağlamak amacıyla bünyelerinde iş etiğini kurumsallaştırmaya çalışmaktadırlar. Etiğin kurumsallaşması etik boyut içeren konularda işgörenleri destekler ve formal (biçimsel) bir yol gösterici olma özelliği taşır. Bu noktada etiğin kurumsallaşması, karar verme sürecine katkıda bulunur (Soutar, McNeil ve Molster, 1995: 604).

Son yıllarda iş etiği, işletme ve çevresi arasındaki etkileşimin bir fonksiyonu olarak ele alınmaya başlamıştır. İşletmeler, bir dizi ölçüm yardımıyla pazarda algılanan etiksel performanslarını artırmaya çalışmaktadırlar. İşletmelerin bu çabalarının yalnızca pazara yönelik olmaması, işletme içinde de uygulanması gereklidir. Buna göre, şirketler kendi elemanları için bir takım etik uygulama kılavuzlarına sahip olabilirler, ancak uygulamada kendi işgörenleriyle etkileşimde bulunmak konusunda eksik olabilirler. Bu nedenle yönetimin etiksel davranışı ve işgörenlerin yönetici davranışlarıyla ilgili etiksel algılamaları da önemlidir (Svensson ve Wood, 2004: 325).

III) İŞLETMELERDE ETİK PROGRAMLARI

Günümüzde bir çok kişi işletmelerin topluma etiksel yollarla katkıda bulunmaları gerektiğini kabul etmektedir. Örgütler, topluma katkıda bulunma amacını işgörenlerinin etiksel değerlere ve normlara uygun davranmasını temin yoluyla sağlamaya çalışmaktadırlar. Ancak, bazen işgörenlerin etik olmayan kararlar alma eğiliminde oldukları da açıkça bilinmektedir. İş etiği literatüründe bu tür davranışların nedenleri açıklanmaya çalışılmaktadır. Pater ve Gils'e (2003) göre bazı araştırmalar etik olmayan davranışlar için bireysel özellikleri sorumlu tutarken, diğer bazıları da örgütsel faktörlerin önemine dikkat çekmektedir. Bu konudaki dikkat çekici bir başka yaklaşım ise, işgörenlerin etiksel davranışlarına yol gösteren örgütsel değerlerin, etiksel kodlar olarak incelenmesini önermektedir.

Bu bağlamda şirketlerin etik programları, işgörenlerin müşterilerle, tedarikçilerle ve diğer işgörenlerle olan ilişkilerinde nasıl davranmaları gerektiğinin belirlenmesinde ve çalışanlara bildirilmesinde yararlanan bir araçtır. İşletme yöneticileri ve çalışanları örgütün kazançlarının artmasına yardımcı olacak en uygun kararın ne olduğunu kendiliklerinden tahmin edemeyebilirler. Bir çok durumda yöneticilerin ve işgörenlerin etiksel standartlarla ilgili belirsizlik içinde olmaları veya etiksel standartları nasıl uygulamaya geçireceklerini bilmemeleri şirket açısından büyük sorunlara yol açabilir. Ancak etiksel standartlardaki çeşitlilik de karışıklığa yol açan unsurlardan bir diğeridir (Brickley vd.,2002: 1826).

Günümüzdeki kabul edilebilir etiksel davranışlar, yirmi yıl önceki kabul edilebilir etiksel davranışların aynısı değildir. Bir taraftan bireysel haklar ve kadın hakları gibi hareketlerin getirdiği sosyal değişimler, diğer taraftan şirketlerin yeniden yapılanması, sosyal açıdan kabul edilebilir davranış kavramlarını açık bir biçimde değiştirmiştir. Üstelik şirketlerin globalleşme yönünde ilerleme göstermeleri ile işgörenlerin ulusal ve yerel kültür farklılıklarının tanınması ve bunların benimsenmesi yönündeki baskıları gittikçe artmaktadır.

Büyük örgütlerdeki uygun davranış bileşenlerinin neler olduğuyla ilgili artan belirsizlik şirketin etik kodları ve eğitim programlarıyla, şirketin işgörenlerden

beklentileri etkin bir biçimde iletilebilir ve hangi tür davranışların firmanın değerini düşürebileceği bu yolla çalışanlara bildirilebilir.

İyi bir etik programının tasarımı ve uygulamaya aktarma çabaları bazen özel becerileri gerektirebilir. Etik programlarının başarılı olmasında önemli olan nokta, programın şirketin özelliklerine, sektöre ve faaliyette bulunulan toplumun değerlerine uygun olmasıdır. Bu bağlamda etiksel bir yönetim programının açık uçlu ve sürekli bir süreç olduğu sürekli olarak gelişim halinde olacağı ifade edilebilir (Argandona, 2004: 45).

IV) AFYON İLİNDE FAALİYET GÖSTEREN ÖZEL VE KAMU BANKALARINDA, YÖNETİCİLERİN İŞ ETİĞİNE İLİŞKİN TUTUMLARINI BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

A) Çalışmanın Amacı

Çalışmanın amacı, Afyon ilinde faaliyet gösteren özel ve kamu bankalarının yönetim anlayışında, iş etiğinin nasıl değerlendirildiğini anlamak, yöneticilerin iş etiğine yönelik tutumlarını saptamak, özel ve kamu kesimi banka yöneticilerinin tutumları arasında farklılık olup olmadığını ortaya koymaktır.

B) Araştırmanın Ana Kütlesi ve Örneklemi

Araştırmada Afyon ilinde faaliyet gösteren 16 özel banka ve 15 kamu bankası araştırmanın ana kütlesi olarak kabul edilmiştir. Ana kütlede yer alan banka sayısı fazla olmadığı için örneklem alınmamıştır. Anket uygulaması ana kütlede yer alan tüm banka yöneticilerini kapsamıştır. İlgili banka yöneticileri ile yüz yüze anket uygulaması yapılmıştır. Tüm banka yöneticileri anket formunu cevaplandırmıştır.

C) Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma Afyon ilinde faaliyet gösteren özel ve kamu bankaları ile sınırlı olduğu için elde edilen sonuçlar yalnızca Afyon ilinde faaliyet gösteren özel ve kamu bankalarının yöneticilerinin iş etiğine ilişkin tutumlarını ortaya koymaktadır. Dolayısıyla elde edilen sonuçların Türkiye’de faaliyet gösteren özel ve kamu bankaları için genellenmesi mümkün değildir. Başka bir ifadeyle elde edilen sonuçlar Türkiye’de faaliyet gösteren tüm özel ve kamu bankalarının iş etiğine ilişkin tutumlarını temsil etmemektedir.

D) Soruların Güvenilirliği

Araştırmada kullanılan anket formu, Bayrak'ın (2001) çalışmasından uyarlanarak geliştirilmiştir. Ankete uyarlanan soruların güvenilirliği test edilmiştir. Bütün sorular için Alfa katsayısı 0,9064 olarak elde edilmiştir.

E) Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın hipotezlerini aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür.

H1: Bir yöneticiyi iş etiğine aykırı davranmaya yönelten faktörler açısından özel bankalar ile kamu bankaları arasında farklılık vardır.

H2: Bankaların yazılı ahlaki kodlarının kapsamı açısından özel bankalar ile kamu bankaları arasında farklılık vardır.

H3: Özel bankalar ile kamu banka yöneticilerinin iş etiği ile ilgili düşünceleri arasında farklılık vardır.

H4: Etik standartların yükseltilmesinde en etkili olan faktörler açısından özel ve kamu banka yöneticilerinin görüşleri arasında farklılıklar vardır.

H5: Ahlaki standartların çok düşük olmasında en etkili olan faktörler açısından özel ve kamu banka yöneticilerinin görüşleri arasında farklılıklar vardır.

H₆: Özel ve kamu banka yöneticilerinin, bankanın çıkarları ile kişisel ahlak arasındaki tercihlerinde en çok çatışma yaşadığı gruplar açısından farklılıklar vardır.

F) Araştırma Bulgularının Analizi

Araştırmada kullanılan anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde bankalar ve yöneticilerle ilgili tanıtıcı bilgiler yer almaktadır. Bu bilgilerin değerlendirilmesinde frekans dağılımı kullanılmıştır. İkinci bölümde, iş etiği ile ilgili sorular yer almaktadır. Bu kapsamda 9 soru grubu bulunmaktadır. 1.,3., 6., soru grupları çoktan seçmeli sorulardan oluştuğu için, değerlendirilmede ki- kare analizi uygulanmıştır.

2.,4.,5.,7.,8.,9., soru grupları likert tipi ölçektir. Ölçeğin değerlendirilmesinde, anket sorularının fazlalığı dikkate alınarak, puanların tek tek değil, kategorik olarak “kabul”, “red” madde grupları üzerindeki analizle değerlendirilmesi yapılmıştır. Bu nedenle araştırmada “tamamen katılıyorum+katılıyorum” maddelerinin toplam puan aralığı “yüksek düzey”, “hiç katılmıyorum+katılmıyorum” maddelerinin toplam puan aralığı “düşük düzey”, kararsızım maddesi ise “orta düzey” olarak değerlendirilmiştir.

Hipotezlerin test edilmesinde, iki ilişkisiz örneklemeden elde edilen puanların birbirlerinden anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini test eden Mann Whitney U-test'i kullanılmıştır. Bu test, ilişkisiz ölçümlerin söz konusu olduğu az denekli deneysel çalışmalarda puanların dağılımının normallik varsayımını karşılamadığı deneysel çalışmalarda sıklıkla kullanıldığı için tercih edilmiştir.

1) Bankalarla ve Yöneticilerle İlgili Bilgilerin Değerlendirilmesi

Yöneticilerin Faaliyette Bulunduğu Sektör

Araştırma kapsamında yer alan yöneticilerin %52'si özel bankalarda, %48'i kamu bankalarında çalışmaktadır.

Yöneticilerin Cinsiyeti

Özel bankalarda çalışan yöneticilerin tamamı erkek, kamu bankalarında çalışan yöneticilerin %93,3'ü erkek, %6,7'si kadındır.

Yöneticilerin Yaşı

Ankete katılan özel banka yöneticilerinin %18,8'i 35 yaş altında, %75'i 36-49 yaş arası, %6,3'ü 50 yaş ve üzeridir. Kamu bankaları yöneticilerinin %73,3'i 36-49 yaş arası, %26,7'si 50 yaş ve üzeridir.

Yöneticilerin Eğitim Düzeyleri

Özel banka yöneticilerinin tamamı fakülte ve dengi okul mezunu, kamu bankaları yöneticilerinin %6,7'si lise ve dengi okul, %80'i fakülte ve dengi okul mezunu, %13,3'ü yüksek lisans mezunudur.

Bankalarda Çalışan Eleman Sayısı

Özel bankaların %62,5'inde 15 ve daha az , %18,8'inde 16-25 arası, %18,8'inde 26 ve daha fazla eleman çalışmaktadır. Kamu bankalarının %73,3'ünde 15 ve daha az, %20'sinde 16-25 arası, %6,7'sinde 26 ve daha fazla eleman çalışmaktadır.

Yöneticilerin Buldukları Kurumda Çalışma Süreleri

Özel banka yöneticilerinin %25'i 12 aydan az, %12,5'u 13-24 ay, %18,8'i 25-36 ay, %43,8'i 37 ay ve daha fazla süredir şu anda buldukları kurumda çalışmaktadırlar. Kamu bankası yöneticilerinin %13,3'ü 12 aydan az, %46,7'si 13-24 ay, %26,7'si 25-36 ay, %13,3'ü 37 ay ve daha fazla süredir şu anda buldukları kurumda çalışmaktadırlar.

Özel ve kamu banka yöneticilerinin cinsiyet oranları, yaşları, eğitim düzeyleri, buldukları kurumda çalışma süreleri yönünden yapılan karşılaştırmada gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık saptanamamıştır ($p>0.05$). Ayrıca özel kamu bankalarında çalışan eleman sayıları bakımından da anlamlı bir farklılık yoktur.

2) İş Etiği ile İlgili Soruların Değerlendirilmesi

“İş etiği deyince ne anlıyorsunuz” sorusuna özel banka yöneticilerinin %25'i, Kamu banka yöneticilerinin %33,3'ü “iş dünyasında görülen doğru uygun ve dürüst davranışlar” cevabını vermişlerdir. Özel banka yöneticilerinin %43,8'i, Kamu banka yöneticilerinin %46,7'si “Yöneticilerin şirkete , çalışanlara, müşterilere, hissedarlara ve sosyal çevreye yönelik sorumlulukları” cevabını vermişlerdir. Kamu banka yöneticilerinin %6,7'si “ İş dünyasına yapılan haksızlıklara karşı çıkmak ve dürüst davranmak cevabını vermişlerdir. Özel banka yöneticilerinin %25'i, Kamu banka

yöneticilerinin % 13,3'ü “yukarıdakilerin hepsi” cevabını vermişlerdir. Özel banka yöneticilerinin %6,3'ü hiçbir fikri olmadığını belirtmiştir. Özel ve kamu bankası yöneticileri arasında yapılan karşılaştırmada istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık yoktur ($p>0,05$).

Özel ve kamu banka yöneticilerine, yöneticiliğe başladıklarından itibaren ahlaki düzeyde ne yönde bir gelişme algıladıkları sorulduğunda özel sektör yöneticilerinin %12,6'sı olumsuz, %25'i fikri olmadığı, %62,6'sı olumlu; Kamu sektörü yöneticilerinin ise tamamı olumlu cevabını vermişlerdir. Özel ve kamu banka yöneticilerinin ahlaki düzeydeki değişmeye yönelik algılamaları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p>0,05$).

Özel ve kamu banka yöneticilerine etiğin yönetim kademelerinden hangisinin temel önceliği ve sorumluluğu olduğu sorulduğunda, tamamı hepsinin (tepe yönetim, orta kademe, alt kademe ve işgörenler) sorumlu olduğu cevabını vermişlerdir.

3) Yöneticilerin İş Etiğine İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi

Hipotezlerin test edilmesinde daha öncede belirtildiği gibi Mann Whitney U testi kullanılmıştır. Buna göre bir yöneticiyi iş etiğine aykırı davranmaya yönelten faktörler açısından özel bankalar ile kamu bankaları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$). Ancak yöneticiyi iş etiğine aykırı davranmaya yönelten bazı ifadelerin “orta düzeyde” etkili olduğu saptanmıştır. Bu düzeyde sorumluluk ortaya koyan ifadeler sırasıyla şöyledir: Bankanın yazılı kurallarının yetersizliği ya da hiç olmaması, kişinin ahlak anlayışı ve ahlaki değerleri, toplumun ahlak anlayışı ve ahlaki değerleri, bankanın ahlak anlayışı, rekabet ve performans baskısı, kişisel maddi ihtiyaçlar, aynı düzeydeki diğer çalışanların davranışları, üstlerin davranışı, kaynak kıtlığı.

Bankaların yazılı etik kodlarının kapsamı açısından özel bankalar ile kamu bankaları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$). Tüm yöneticiler ahlaki kodlarının doğruluk-dürüstlük, bankayla ilgili bilgilerin gizliliği, rüşvet almama-vermeme, cinsel tacizde bulunmama, cinsel ayırım yapmama, müşterilerin korunması, çıkar çatışmalarını kışkırtmama, içerideki bilgiyi kötüye kullanmama, işgörenlerin istihdamında objektiflik, aldatıcı reklam yapmama, çevre düzenlemeleri, çalışanların sağlık ve sosyal güvenliklerini sağlama konularını kapsadığını belirtmişlerdir.

Özel bankalar ile kamu bankalarının iş etiği ile ilgili düşünceleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır ($p<0,05$). Yöneticilerin, kamu ve özel bankalardaki iş etiği anlayışını birbirinden farklı algılayıp algılamadıklarını ve kamu ile özel banka yöneticilerinin iş etiğine yönelik belirtilen görüşlere katılıp katılmadıklarını ortaya koymaya çalıştığımız bu soru ile ilgili farklılıklar sırasıyla şöyledir: Kamu sektöründeki etik geleneği ile özel bankalardaki etik geleneği önemli ölçüde farklılık gösterir ifadesine, özel banka yöneticileri “orta düzeyde” katıldığını belirtirken, kamu

banka yöneticileri “düşük düzeyde” katıldıklarını belirtmişlerdir. Kamu yöneticilerinin yetki ve konumlarını kişisel çıkarlar için kullanması özel sektör yöneticilerine kıyasla daha yaygındır ifadesine özel banka yöneticileri “orta düzeyde” katıldıklarını belirtirken, kamu banka yöneticileri “düşük düzeyde” katıldıklarını belirtmişlerdir. Kamu yöneticilerinin buldukları makamları bir ayrıcalık olarak görmesi, demokraside tüm bireylerin eşitliği ilkesini zedeler ifadesine özel banka yöneticileri “yüksek düzeyde” katıldığını belirtirken, kamu sektör yöneticileri “orta düzeyde” katıldıklarını belirtmişlerdir. Siyasilerin baskılarıyla kamu personeli rejiminin işleyişinde objektif kriterler dikkate alınmamaktadır. Bu durum ise “seçim-istihdam rantı”na zemin hazırlamakta ve etik dışı uygulamalara sebep olmaktadır ifadesine özel banka yöneticileri “yüksek düzeyde” katıldıklarını belirtirken, kamu banka yöneticileri “düşük düzeyde” katıldıklarını belirtmişlerdir. Yönetimdeki yolsuzluklar ve skandallar, hukuka bağlılık, eşitlik, insan hakları ve özgürlükleri gibi kavramlara açık ve ciddi bir tehdit oluşturur ifadesine özel ve kamu banka yöneticileri “yüksek düzeyde” katıldıklarını belirtmişlerdir. Günümüzde kamu yöneticileri, işlerini ve geleceklerini garanti altına almak için makam ve görevlerini artan oranda ahlak dışı kullanma eğilimindedirler ifadesine özel banka yöneticileri “orta düzeyde” katıldıklarını belirtirken, kamu sektör yöneticileri “düşük düzeyde” katıldıklarını belirtmişlerdir.

Yöneticilerin kamu ve özel bankalara yönelik iş etiği konusundaki görüşlerinde yüksek düzeyde yer alan konu, “yönetimdeki yolsuzluklar ve skandalların, hukuka bağlılık, eşitlik, insan hakları ve özgürlükleri gibi kavramlara açık ve ciddi bir tehdit oluşturduğu” dur.

Etik standartların yükseltilmesinde en etkili olan faktör açısından özel ve kamu banka yöneticilerinin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır. Ülkemizdeki etik standartların yükseltilmesinde yöneticilerin belirtilen faktörlerden çoğunu “yüksek düzeyde” etkili olarak değerlendirdikleri görülmektedir. Etik standartların yükseltilmesinde “yüksek düzeyde” etkili olan faktörler sırasıyla şöyle belirtilebilir: etik standartların yükseltilmesinde kamuoyunun ihbar ve açıklamaları, kamuoyunun artan endişesi ve duyarlılığı, kamuoyunun bilinçlenmesi ve araştırması, daha iyi bilgilendirilmiş kamuoyu, sosyal baskılar, medyanın olayları takibi, daha iyi iletişim, bankanın sosyal sorumluluk duygusuna çok önem vermesi ve kendi eylemlerinin etkilerinin daha çok farkında olması, bankanın duyarlılığı; hükümet düzenlemeleri, yasalar ve hükümet müdahaleleri; mahkemeler; banka yöneticilerinin eğitimi, yöneticilerdeki profesyonellik anlayışı ve eğitim düzeyinin artması. Ancak etik standartların yükseltilmesinde bankanın toplumdaki rolünü oynaması için yeni sosyal beklentilerin “orta düzeyde” etkili olduğunu belirtmişlerdir.

Etik standartların çok düşük olmasında en etkili olan faktör açısından özel ve kamu banka yöneticilerinin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$). Yöneticiler, ahlaki standartların çok düşük olmasında; toplum standartlarının çok düşük olması, sosyal çözülme, aşırı iyimser toplum; materyalizm ve

hedonizmin yükselişi; politik yozlaşma; hükümetlere olan güvenin çok düşük olması; siyasiler, siyasi ahlak ve iklim; insanların giderek daha çok ahlaki olmayan eylemlerin farkına varması; açgözlülük aşırı kazanma isteğinin “yüksek düzeyde” etkili olduğunu belirtmişlerdir. Buna karşın; dini kurumlar ve ailenin etkisinin azalması, düşük kalite, banka yöneticileri ve ortaklardan gelen kar ve performans baskısı, şirket politikaları, rekabet; mevcut ekonomik koşullar; iş yapma maliyetlerinin “orta düzeyde” etkili olduğunu belirtmişlerdir.

Özel ve kamu banka yöneticilerinin, bankanın çıkarları ile kişisel ahlak arasındaki tercihlerinde en çok çatışma yaşadığı gruplar açısından anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$). Özel ve kamu banka yöneticilerinin, bankanın çıkarları ile kişisel ahlak arasındaki tercihlerinde; yöneticiler, işgörenler, acentalar, tedarikçiler, potansiyel yatırımcılar ve hükümet ile “düşük düzeyde” çatışma yaşadıklarını belirtmişlerdir. Buna karşılık müşterilerle “orta düzeyde” çatışma yaşadıkları saptanmıştır.

SONUÇLAR

İşletmelerin iş etiğine ilişkin çeşitli grupların beklentilerini yerine getirmelerinde yöneticilerin önemli bir rolü olduğu söylenebilir. Yönetimin etik felsefesi ve değerlerinin, işgörenlerin etiksel seçimleri ve davranışları üzerinde büyük bir etkiye sahip olduğu yaygın olarak kabul görmektedir. Yöneticilerin almış oldukları kararlar ve göstermiş oldukları davranışlar ile etiksel davranışların teşvik edilmesi konusunda etkili olabilecekleri kabul edilmektedir.

İş etiğine ilişkin yönetici tutumlarının ölçülmeye ve karşılaştırılmaya çalışıldığı bu araştırmanın bulgularına göre, iş etiği ile ilgili yönetici algılamalarının hem özel hem de kamu bankalarında büyük ölçüde şirkete, çalışanlara, müşterilere, hissedarlara ve sosyal çevreye yönelik olduğu görülmektedir. Yöneticilerin, iş etiği konusunda bankadaki tüm yönetsel düzeylerin sorumlu olduğu yönünde ortak görüşe sahip oldukları saptanmıştır.

Yöneticilerin iş etiğine ilişkin görüşlerinin karşılaştırıldığı hipotez testleri sonuçlarının, bir yöneticiyi iş etiğine aykırı davranmaya yönelten faktörler, bir bankanın sorumlu olduğu gruplar, bankaların yazılı etik kodlarının kapsamı, etik standartların yükseltilmesinde etkili olan faktörler, etik standartların düşük olmasında etkili olan faktörler açısından farklılık göstermediği saptanmıştır. Bu bulgular, banka yöneticilerinin ve çalıştıkları bankaların etik anlayışlarının evrensel bir ahlak anlayışının yansıması olduğu anlaşılmaktadır.

İş etiği ile ilgili bir çok konuda özel banka yöneticileri ile kamu banka yöneticileri arasında önemli tutum ve görüş farklılıkları olmamasına karşın iş etiği ile ilgili bazı düşünceler açısından yöneticiler arasında farklılıklar saptanmıştır. Bu farklılıklar kamu sektöründeki ahlak geleneği ile özel sektördeki ahlak geleneğinin

farklı olduğu, kamu yöneticilerinin yetki ve konumlarını kişisel çıkarlar için özel sektör yöneticilerine kıyasla daha fazla kullandıkları, kamu yöneticilerinin buldukları makamları bir ayrıcalık olarak görmesi, siyasi baskıların kamuda belirgin olumsuz etkileri, kamu yöneticilerinin makamlarını ahlak dışı kullanma eğiliminde oldukları noktalarında toplandığı görülmüştür. Bu görüşlere, özel banka yöneticilerinin orta ve yüksek düzeyde katıldığı, kamu banka yöneticilerinin ise düşük düzeyde katıldıkları görülmektedir.

Yöneticilerin özel sektör ve kamu sektörü arasında iş etiğine yönelik sorularda yönetimdeki yolsuzluk ve skandalların, hukuka bağlılık, eşitlik, insan hakları gibi kavramlara ciddi bir tehdit oluşturduğuna yer vermesi, kamu sektörü sorumluluğunun daha yüksek olarak görüldüğüne işaret etmektedir.

KAYNAKÇA

- AKAY, Hüseyin. (2002), “Muhasebe Mesleğinde Etik”, *Öneri (Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi)*, Cilt: 5, Sayı 17, s. 77-92.
- ARGANDONA, Antonio (2004), “On Ethical, Social and Environmental Management Systems”, *Journal of Business Ethics*, Vol. 51, No: 1, pp. 41-52.
- BAYRAK, Sabahat (2001), *İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk*, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.
- BAYRAK, Sabahat (2003), “Türk İmalat İşletmelerinin İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluğa Yönelik Tutumları”, *11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, Afyon Kocatepe Üniversitesi Yayın No: 57, Afyon.
- BOLAT, Tamer ve SEYMEN, Aytemiz (2003), “Örgütlerde İş Etiği ve Kariyer Yönetimi İlişkisi: Normatif Etik Boyutuyla Bir Değerlendirme”, *Yönetim*, Yıl 13, Sayı 45, ss. 3-19.
- BRICKEY, James.A.; SMITH, Clifford.W., and ZIMMERMAN, Jerold L. (2002), “Business Ethics and Organizational Architecture”, *Journal of Banking and Finance*, Vol:26, pp.1821-1835.
- JOYNER, Brenda E. and PAYNE, Dinah (2002), “Evolution and Implementation: A Study of Values, Business Ethics and Corporate Social Responsibility”, *Journal of Business Ethics*, Vol. 41, No: 4, pp. 297-311.
- KELEMEN, Mihaele and PELTONEN, Tuomo (2001), “Ethics, Morality And The Subject: The Contribution of Zygmunt Bauman And Michel Foucault to ‘Postmodern’ Business Ethics”, *Scandinavian Journal of Management*, Vol. 17, pp. 151-166.
- KIREL, Çiğdem (2000), *Örgütlerde Etik Davranışlar, Yönetimi ve Bir Uygulama Çalışması*, A.Ü.İ.İ.B.F. Yayın No: 168, Eskişehir.
- LOZANO, Josep M. (1996), “Ethics and Management: A Controversial Issue”, *Journal of Business Ethics*, Vol. 15, No: 2, pp. 227-236.
- MCDONALD, Gael, (1999), “Business Ethics: Practical Proposals for Organisations”, *Journal of Business Ethics*, Vol. 19, No: 2, pp. 143-158.

- PATER, Alberic and GILS, Anita V. (2003), "Stimulating Ethical Decision-Making in a Business Context: Effects of Ethical and Professional Codes", *European Management Journal*, Vol. 21, No: 6, pp. 762-772.
- SHARON, Watson and WEAVER, Gary R (2003), "How Internationalization Affects Corporate Ethics: Formal Structures and Informal Management Behavior", *Journal of International Management*, Vol. 9, pp. 75-93.
- SOUTAR, Geoffrey N., MCNEIL, Margaret ve MOLSTER, Caron (1995), "A Management Perspective on Business Ethics", *Journal of Business Ethics*, Vol. 14, No: 8, pp. 603-611.
- SVENSSON, Göran and WOOD, Greg (2004), "Corporate Ethics and Trust in Intra-Corporate Relationships", *Employee Relations*, Vol. 26, No: 3, pp. 320-336.