



İş etiği ile iş ahlakı arasındaki ilişki ve çalışma yaşamında iş etiğini etkileyen faktörler

Sibel Gök*

Özet

Son yıllarda, iş etiği ve iş ahlakı önemi gittikçe artan konular haline gelmiştir. Pek çok araştırmacı tarafından, iş etiği ve iş ahlakının iş yaşamındaki etkisi ve performans, bağlılık, rekabet gibi konularla olan ilişkileri araştırılmaktadır. Bu kavramların, işletme uygulamalarında, iş yaşamında ve küresel piyasada gittikçe yaygınlaştıkları görülmektedir. Bu nedenle de iş etiği, incelenmesi gereken bir konu olarak ortaya çıkmaktadır.

Çalışmamızda, iş ahlakı ve iş etiği kavramları ve bu kavramların gelişimleri incelenmekte; iş etiği ve iş ahlakı kavramlarının nitelik, içerik ve kapsam bakımından farklılıkları ve benzerlikleri ortaya konmakta ve tartışılmakta; iş yaşamında iş etiği yaklaşımını etkileyen faktörler incelenen literatür ışığında sunulmakta; küreselleşme, kültür, sosyal sorumluluk gibi faktörlerin iş etiğini nasıl etkiledikleri açıklanmakta ve değerlendirilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Ahlak, Etik, İş Etiği, İş Etiğini Etkileyen Faktörler

* Marmara Üniversitesi, İ.İ.B.F., Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Anabilim Dalı, Öğr.Gör.Dr.

The relation between work ethics and work morality and the factors effecting work ethics in work-life

Sibel Gök

Abstract

In recent years, the importance of work ethics and morality has been increased. The effect of them in work-life and their relations with the subjects such as performance, loyalty, competition, etc. have been studied by a number of researchers. The work ethics and morality concepts are becoming widespread in business application, work-life and global trading. Therefore, they appear as a subject for further researches.

In this study, the concepts of the work ethics, morality and the development of them in work-life are examined. The differences and similarities between work ethics and morality in terms of quality, content and comprehension etc. are described and discussed. The factors effecting work ethics in work-life, are represented in the light of literature. In our work, we explain and evaluate how the factors such as globalization, culture, social responsibility etc. are affecting it.

Keywords: *Work ethics, Morality, The factors effecting work ethics*

GİRİŞ

Tarih boyunca, ekonomik, politik ve sosyal alanlarda yaşanan gelişmelerin, toplumların ve toplumsal değerlerin dönüşümüne neden olduğu görülmektedir. İnsanların beklenti ve gereksinimleri, toplumsal değerlere yüklenen anlam, iş yaşamındaki ahlak ve etik anlayışı, gelişmelere bağlı olarak şekillenmektedir.

Günümüzde değerlere dayalı davranış ve yönetim biçimleri, işletmelerin var olabilmeleri ve yaşamlarını sürdürebilmeleri için ön koşullardan biri haline gelmiştir. İşletmelerin uluslararası iş standartlarına uyum sağlayabilmelerinde mücadeleci ve yenilikçi olmaları, topluma karşı sosyal sorumluluk üstlenmeleri ve etik değerleri benimsemeleri, son yıllarda önemi artan konular olarak ortaya çıkmaktadır (Santiso 2005:493; Reich 2005:510; Gök 2006:80).

Bu doğrultuda çalışmamız, literatür incelemesine dayalı olarak, aşağıda yer alan araştırma sorularından hareketle gerçekleştirilmiştir.

√ İş etiği ve iş ahlakı kavramlarının iş yaşamına yükledikleri anlam nedir?

√ Bu iki kavramın kullanımları ve anlamları bakımından farklılıkları var mıdır?

Farklılıkları varsa aralarındaki ilişki nasıldır?

√ İş etiği ilke ve değerlerini etkileyen gelişmeler ve faktörler nelerdir? İş etiği değerleri bu gelişme ve faktörlerden nasıl etkilenmektedir?

İŞ ETİĞİ VE İŞ AHLAKI KAVRAMLARININ GELİŞİMİ

İş etiği ve iş ahlakı kavramlarının gelişimini tarihsel süreç içerisinde ele aldığımızda, bu iki kavramın gelişimlerinin toplumsal, politik, ekonomik ve yönetim alanlarındaki değişim ve gelişimler ile paralellik gösterdiğini; bu alanlarda yaşanan değişim ve gelişimlerden etkilendiğini görmekteyiz.

Endüstri toplumu öncesinde iş etiği ve iş ahlakı, gelenekler ve dini değerler üzerine kurulu kavramlar olarak ortaya çıkmaktadır. Bu dönemlerde dinsel inançların; ekonomik

sürecin, çalışma ilişkilerinin ve iş değerlerinin biçimlendirilmesinde önemli bir etkiye sahip olduğu görülmektedir (Osthaus 2004:747).

17. ve 18. yüzyıllardaki çalışma hayatında, ekonomi, din ve ahlak arasındaki yakın ilişkinin hakim olduğu bir yapı ve anlayış görülmektedir. Bu yüzyıllarda çalışma ve ahlak anlayışının üzerinde Katolik ahlakı ve Weber tarafından ortaya koyulan Protestan iş ahlakı'nın (Weber 1958) derin izleri bulunmaktadır. Katolik anlayışında dini açıdan çalışma bir ideal olarak benimsenmekle birlikte, ahlaki bakımdan ticarete ve ticari ilişkilere şüpheyle bakılmaktadır (Aras 2001:30). Protestan iş ahlakı anlayışında ise, çok çalışma inancı, öngörülmuş hedeflerin başarılmasında yaratıcılık, din ve ahlak inancı ön plana çıkmakta; her türlü savurganlıktan ve tembellikten kaçınılması, kaynakların korunması, boş zaman yerine çalışma süresinin artırılmasının tercih edilmesi gerektiği vurgulanmaktadır (Christopher vd. 2002:741-742). Ancak bu yıllarda insanların pekçoğu için, çok çalışma ve itaatkar olmanın alternatifinin aç kalmak olduğu gerçeğini de gözden kaçırmamak gerekir (Abbas vd. 2001:32).

19. yüzyıl ve 20. yüzyılın başlarında, ekonomik faydacılık ile ahlak arasındaki değiş tokuşun sergilendiği bir piyasa görülmektedir. Bu piyasada gelenekler ön plana çıkmakta; politik, kültürel ve ahlaki bakımdan sosyal durumlar tanımlanmaya başlamaktadır. Bu yıllarda işletmelerin değerlendirildiği kriterler içine (özellikle ABD'de) sosyal sorumluluk, etiksel katılım ve insan hakları konuları dahil edilmektedir (Colonos 2005:463). Özellikle 20. yüzyılın başlarında, daha önce geçerli olan bazı ahlaki değerlerin değişime uğradığı ve iş yaşamında yeni etik kuralların gelişmeye başladığı görülmektedir (Serbest, 2002:2). Ekonomik sistem içinde yatırım kararlarının alınmasında ve yatırımların seçiminde, etiksel ölçütler ve işletmelerin etik değerleri ilk defa ortaya konmaktadır (Colonos 2005:463). Ancak 1960'lar öncesinde kapitalizm, dünyanın birçok ülkesinde sorgulanmaya başlanmakla birlikte, etik konusu sadece teorik olarak tartışılmakla kalmıştır (Aras 2001:30).

1980'li yıllarda, ekonominin uluslararasılaşması ve piyasa ekonomisindeki gelişmelerle birlikte insan hakları konusunun gündeme taşındığı görülmektedir. Soğuk savaş sonrası uluslararası ilişkilerin yapısında politik ve ahlaksal değişim yaşanmakta; uluslararası ekonomik ilişkilerde etik vizyonun ve ahlaksal değerlerin gücü hissedilmektedir. Uluslararası ekonomi arenasında yer alan ya da yer almaya çalışan ülkelerin insan hakları

uygulamaları ve ihlalleri gündeme taşınmaktadır. Bu gelişmeler, işletmelerin özellikle örgüt-içi ilişkileriyle ilgili etik değerlerini ve kurallarını etkilemektedir (Colonomos 2005:458).

80'li yılların sonlarına doğru hız kazanan küreselleşme ve bilgi süreci, bilginin üretilmesine ve kullanılmasına dayalı yeni bir ekonomik düzenin oluşumuna ivme kazandırmıştır. Zamanın ve mekanın sınırlı olduğu geleneksel örgütsel yapıdan üstün ve farklı olan network sistemlerinin yol açtığı hizmet ve bilgi sektörlerindeki işler, bireysel özgürlük ve özerkliğin yaygınlaşmasını kolaylaştırmıştır. Bu gelişme -ki işgücünün esnekleşmesi anlamına gelmektedir- işleri, çalışanları ve örgütleri derinden etkilemiştir. Bireysel ilerlemeyi ve gelişmeyi kolaylaştırıcı olanakları sunan örgütlerdeki esnek çalışanlar, geleneksel örgüt çalışanlarıyla yer değiştirmektedir (Inglehart vd. 2000:22).

1990'lı yıllarda ise, Anglo-Amerikan işletmelerin öncülük ettiği ve özellikle örgüt ile dış çevre arasındaki ilişkilerin ön plana çıkarıldığı bir iş etiği dalgası görülmektedir. Sürdürülebilir gelişme, dürüstlük ve şeffaflık kavramları, işletmelerin iş etiği anlayışlarında öncelikli olarak yer almakta ve iş etiğinin anlamındaki bu değişimden pek çok işletme etkilenmektedir (Colonomos 2005:457,460).

Toplumsal, ekonomik ve yönetsel yapıdaki bu akıl almaz değişimler, yeni bilgi ekonomilerinde çalışanlar ile geleneksel endüstri alanlarında çalışanların iş değerlerinde farklılaşmaya yol açmaktadır. İş değerleri, uzun zamandan beri süregelen iş değerlerinden bireysel iş değerlerine doğru bir değişim sürecine girmektedir. Bireyselleşme, çalışma yaşamında olduğu kadar toplumsal boyutta da insanoğlunun özerkliğini ve değerlerini etkilemektedir. İşletmelerde otoritenin hiyerarşik sistemi reddedilmekte, kişisel gelişime vurgu yapılmakta, çalışanların katılımı ve birlikteliği ön plana çıkmaktadır. Yeni ekonomik sistemde çalışanlar parasal ödüller ve ücret artışları ile daha az motive olmakta, kişisel gelişimi, ilerlemeyi ve değişimi teşvik eden alternatif iş ve kariyer olanaklarını değerlendirmektedir (Harding vd. 1995:444-448; Ester vd. 1999; Inglehart vd. 2000:23; Grantham 2000).

Şebeke yapılar, esnek uzmanlaşma, çokuluslu işgücü, stratejik birleşmeler, katılım ve bütünleşme, yatay örgütsel yapılar, denetim ve kontrol alanındaki inisiyatif ve sorumlulukların artması, iş değerlerinin ve örgüt kültürünün yapısını değiştiren yeni yönetim uygulamalarına

ve işyeri politikalarına gereksinimi artırmıştır. Ancak üretim, tüketim ve dağıtım döngüsünün bağımsızlaştığı, çeşitli esnek işgücü oluşumlarının (esnek süreli çalışma, kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma, vb.) arttığı ve iş güvencesinin gittikçe azaldığı bu yeni bilgi ekonomisindeki gelişmelerden, çalışanların olumsuz bir biçimde (motivasyon düşüklüğü, stress, moral bozukluğu, baskı altında hissetme, vb.) etkilendikleri gerçeğini de gözden kaçırmamak gerekir. Çalışanların özgürlük, özerklik ve bireysellik anlayışlarının yüksek düzeyde olduğu bu yapı içerisindeki olumsuzlukların en alt düzeye indirilebilmesi için, iş değerlerinin yeniden biçimlendirilmesi hem bir gereksinim hem de bir zorunluluk olarak ortaya çıkmıştır (Harding vd. 1995:441; Woodd 1997:110,114; Standing 1999:39,52,82; Anell vd. 2000:165-167; Schbracq vd. 2000:231-234).

Bu gelişmeler doğrultusunda 2000'li yıllarda iş etiği, tüm örgütler için hayata geçirilmesi gereken bir çalışma alanı haline gelmiştir. Son yıllarda yapılan çalışmalarda çevresel değişkenler, sosyal sorumluluk, iş çevresi, iş etiği, iş değerleri gibi ekonomik başarının elde edilmesini kolaylaştırıcı konulara ilişkin açıklamalara ve araştırmalara sık sık yer verildiği görülmektedir (Abbas vd. 2001:32; Santiso 2005:493; Gök 2006:61,80).

İŞ ETİĞİ İLE İŞ AHLAKI KAVRAMLARININ TANIMLANMASI VE ARALARINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

İş Etiği

İş etiği kavramının, toplumsal modernleşme ve demokratikleşmeyle birlikte ahlak felsefesinin yerini büyük ölçüde hukuka ve hukuk felsefesine bıraktığı (Hegel 1991:7) dönemlerde ön plana çıktığı gözlenmektedir. 20. yüzyılın son çeyreğinden itibaren ise, daha sık kullanılmaya başlandığı, iş etiği bilincinin arttığı ve iş etiğinin ayrı bir çalışma alanı haline geldiği görülmektedir (Serbest 2002:2).

Etik, kurallara dayalı insan davranışlarını, ahlak ve normlara uymanın içsel yükümlülüğünü bilimsel olarak inceleyen (Tınar 1999:157) ve sistematik ahlak değerlerine hizmet eden bir felsefe dalıdır. Ahlak davranışlarını sistemleştiren ve hukusal bir yapı içinde düzenleyen etik, toplumları kontrol edici bir özelliğe sahiptir (Hartog 2004:398). Etik kavramı, değişik ahlak anlayışlarının kesiştiği ortak noktadan çıkarak evrensel normlar oluşturmaktadır (Tansal 2002:10).

Bu bağlamda iş etiği, insanların yönetimi, adalet, dürüstlük ve eşitlik konuları ile yakından ilişkili bir kavramdır (Maclagan 1995:85). İnsan ilişkilerinin temelinde yer alan değerleri ve özel gruplar için geliştirilmiş belirli davranışları, kuralları ve normları içermektedir (Tansal 2002:10).

Başka bir ifadeyle iş etiği, belli bir grup ya da özel bir topluluk için belirlenen, grup ya da özel topluluktaki bireyler tarafından benimsenen ve inanılan davranış kurallarını kapsamaktadır (Boatright 2003). İş etiği ilkeleri, özellikle personel yönetimi alanındaki uzman ve yöneticilere yol göstermektedir (Maclagan 1995:87).

İş Ahlakı

Ahlak, belli bir dönemde belli insan toplulukları tarafından benimsenmiş olan ve toplum içinde insanların davranışlarını ve birbirleriyle ilişkilerini düzenlemek amacıyla başvurulan, töresel davranış kurallarının ve ilkelerinin bütünüdür (Serbest 2002:2; Arslan 2001:1). Ahlak alanı koşullardan bağımsız, “doğru” ya da “yanlış” olarak adlandırılan davranışları kapsamaktadır (Lovett 2005:167).

İnsanların toplumdaki diğer bireylere karşı görevleri karmaşık, zor ve rahatsız edici olarak nitelendirilen ahlak kuralları ile belirlenmektedir. İnsanlar hayatları boyunca standartlarla yaşamakta ve yine standartlar tarafından yönlendirilmektedir. Ahlak değerleri, bireyler ve toplumlar için olduğu kadar işletmelerin başarısı açısından da önemli olmaktadır (Tierney 2002:23). Ahlak, organizasyonların üretim sürecinde bütünleştirici bir rol oynamakta, işyerlerinde çalışanların sosyal tutum ve davranışlarını doğrudan etkilemekte ve belirlemektedir. İşletmelerde iş ahlakının oluşumu ise, belli bir insan grubunun tarihsel, felsefi ve dinsel deneyimleri gibi birçok faktörün yüklediği anlama bağlı olarak gerçekleşmektedir (Sidani vd. 2000:597).

Bu bağlamda iş ahlakı, belli bir alanda işin yürütümü ve uygulanması sırasında yararlı görülen kurallar ve davranış şekilleri (Akbulut 2000:4) olarak tanımlanabileceği gibi, bütün iş ilişkilerinde dürüstlüğü, güvenin, saygının ön plana çıkarılması ve adil davranılması

Gök, S. (2008). İş etiği ile iş ahlakı arasındaki ilişki ve çalışma yaşamında iş etiğini etkileyen faktörler. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* [Bağlantıda]. 5:1. Erişim: <http://www.insanbilimleri.com>

(McHugh, 1992:12) olarak da ifade edilebilmektedir. Genel anlamda iş ahlakını, genel ahlak kurallarının iş yaşamında uygulanması şeklinde tanımlamak mümkündür.

İş Etiği ile İş Ahlakı Arasındaki İlişki

İş etiği ve iş ahlakı konularına ilişkin literatür incelemesine dayalı olarak yukarıda yaptığımız açıklamalar ışığında, bu kavramlar arasındaki ilişkiyi şu şekilde değerlendirmek mümkündür (McHugh, 1992:11-14; Musselman vd. 1985:519; Tınar 1999:157; Tansal 2002:10; Sidani vd. 2000:597; Aydın 2002:8; Boatright 2003; Hartog 2004:398):

İş etiği (work ethics) ve iş ahlakı (work morality) kavramlarının, zaman zaman birbirlerinin yerine kullanıldıkları görülmekle birlikte;

yükledikleri anlam,

içerik,

nitelik ve

kapsam

bakımından birtakım farklılıkları bulunmaktadır.

İş etiği, insanların birbirleriyle ilişkilerinde yol gösterici davranış kurallarına dayalı bir sistemdir ve hukuka, düşünmeye ve felsefeye dayalı davranış ilkelerini içermektedir. İş ahlakı ise, çoğu zaman dinsel inançlarımızın bir parçası olan kurallardan hareket etmekte, dine ve dinsel inançlara göre uyulması gereken kurallar bütününe kapsamaktadır.

İş etiği ilkeleri evrensel ve herkes için geçerliliği olan bir özellik taşıırken; iş ahlakı göreceli, töresel ve toplumdan topluma değişen bir nitelik göstermektedir.

İş etiği, iş yaşamındaki özel gruplar için belirlenmiş davranışlar veya davranış kurallarını tanımlamakta ve daha çok soyut kavramlara dayalı bir özellik göstermektedir. İş ahlakı ise, toplum içindeki farklı grupların dinsel, cinsel, etnik kimliklerine göre değişen; yazılı olmayan ve insanlar arasında uyulması gereken kuralları işaret etmektedir.

İş etiği ile iş ahlakı arasındaki ilişki konusundaki değerlendirmelerimiz, tarafımızdan geliştirilen tablo (Tablo 1) ile özetlenebilir:

Tablo 1: İş Etiği ile İş Ahlakı Arasındaki İlişki

<i>Boyutlar</i>	<i>İş Etiği</i>	<i>İş Ahlakı</i>
Çıkış noktası	Düşünme ve felsefe	Din ve dinsel inançlar
İçerik	Evrensel normlar	Gelenek ve görenekler
Referans	Hukuk felsefesi	Ahlak felsefesi
Nitelik	Genel, herkes için geçerli	Toplumdan topluma değişken
Kapsamı	Kurallar bütününe kapsar	Davranış ilkelerini kapsar

İş etiği ve iş ahlakı kavramlarının, özetlemeye çalıştığımız farklılıklarının yanı sıra birtakım ortak noktaları da bulunmaktadır. Bu iki kavram, iş hayatında, ekonomik ve sosyal yaşam içinde işlevsellikleri bakımından;

ilişkileri düzenleme,

güven oluşturma,

bütünleştirme,

kontrol etme,

iş barışının geliştirilmesi,

dürüstlük, saygı, eşitlik kavramlarının gelişiminin sağlanması

gibi benzer nitelikler taşımaktadır.

İŞ YAŞAMINDA İŞ ETİĞİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Küreselleşme ve İş Etiği

Son yıllarda yaşanan küreselleşmenin; işgücünü, işletmeleri, iş standartlarını, ticari ilişkileri ve rekabeti uluslararası bir platforma taşıdığı görülmektedir. Yaşanan gelişmeler, toplumların dönüşümüne ve iş değerlerinin değişimine neden olmakta; etik değerlerin ve kültürün yeni biçimlerine gereksinim duyulmasına yol açmaktadır.

Küreselleşme sürecinin, iş etiği ve etiksel ilkeler üzerindeki etkisini üç boyutta ele almamız mümkündür.

İlk olarak; küresel piyasada rekabet avantajının elde edilmesinde insanların tutum ve davranışlarının etkisinin artmasıdır. Küreselleşme ile birlikte örgüt psikolojisi konusundaki gelişmeler, hayat standartlarındaki iyileşmeler ve çalışanların beklentilerindeki değişimler, iş koşullarının iyileştirilmesine ve iş etiğine ilişkin önlemleri içeren alternatif anlayışın yükselen bir ivme kazanmasına yol açmıştır (Woodd 1997:110; Abbas vd. 2001:32-33).

İkinci etkisi; ekonomik ilişkilerde uluslararası etik vizyonun ve ilkelerin gücünün hissedilmesidir. İşletmelerin uluslararası ticari ilişkilerini geliştirmelerinde veya birtakım birliklere katılımlarında ya da uluslararası ekonomi piyasasında destek kazanmalarında iş etiği ilkeleri belirleyici bir rol oynamaktadır. Örneğin, Avrupa birliğine katılım sürecindeki ilişkiler, çalışma süresi, eşit ödeme, güvenlik ve iş sağlığı gibi etiksel konularda işletmelerin dikkatli davranmalarını gerektirmektedir. Bu gereklilik aynı zamanda iş çevresinde, işletmelerin ilişkide buldukları tüm kişi ve kuruluşların ihtiyaçlarının giderilebilmesi için gereksinim duyulan kurumsallaşmış uygulamaların gelişmesini sağlamaktadır. Avrupa birliği düzenlemelerinin, işletmeleri daha etik davranmaları konusunda teşvik ettiği ileri sürülmektedir (Carlin vd.2000:701).

Üçüncü etkisi ise; küreselleşme ile birlikte, bazı uluslararası uzman kuruluşlar tarafından etik kodların belirlenmesi ve kullanılmasıdır. (Örneğin: Social Research Association - Ethical Guidelines; American Sociological Association - Code of Ethics; Academy of Management - Code of Ethical Conduct; vb.) Son yıllarda, iş ilişkilerindeki davranışları düzenlemek amacıyla uzman gruplar tarafından kullanılan etik kodlar, yönetim alanındaki araştırmaların da ilgi alanını oluşturmaktadır. Bell ve Bryman (2007) tarafından, İngiltere ve ABD'deki birçok akademik sosyal araştırma kuruluşunun belirlediği etik kodların içeriği üzerine yapılan bir çalışmada, ortaya konulan etik ilkeler şu şekilde özetlenebilir:

İtibar ve saygı,
bilgilendirme,
güvenilirlik,
kişisel ve örgütsel gizliliğin korunması,
dürüstlük ve şeffaflık,
araştırma bulgularında yanlış beyan, anlatım ve yönlendirmelerden kaçınılması.

Görüldüğü gibi küreselleşme; etik değerlerin ve ilkelerin, işletmelerin ve ulusların üstünde olma niteliğini ön plana çıkarmakta; çalışma standartlarının, davranış biçimlerinin, örgüt içi ve dışı iş ilişkilerinin düzenlenmesinde uluslararasılaşmış ilkelerin göz önünde bulundurulması gerektiğine vurgu yapmakta ve iş etiğinin, çalışma yaşamındaki düzenleyici evrensel konumunu yaygınlaştırmaktadır.

Kültür ve İş Etiği

Dürüstlük, güven, eşitlik, insan hakları gibi temel ilkeler (Aydın 2002), iş etiğinin evrensel niteliğini taşımakla birlikte; çalışma yaşamında ilkelerin yansıdığı davranışların sergileniş biçimleri, etik davranışın yorumlanması, geliştirilen etik ilkelerinin ve kodlarının yoğunluk kazandığı alanlar işletme ve toplum kültürünün bir ürünü olarak ortaya çıkmaktadır.

Birtakım iş değerlerinin ve kuralların çalışanlar tarafından paylaşılmadığı işletmelerde, çalışanların ortak bir kültüre zorlanması işten uzaklaşmalara ve tepki davranışlarının ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Bu nedenle iş etiğinin geliştirilebilmesi için öncelikli olarak örgüt kültürünün oluşturulmasına gereksinim duyulmaktadır. Çalışma yaşamında ya da sosyal toplum içinde davranışlarıyla farklı bir unsur meydana getiren grup kültürünün oluşturulması, başka bir ifadeyle alt kültür, iş etiğinin gelişimini ve çatışan değerler içinde çoğunluğu oluşturan değerlerin belirlenebilmesini sağlamakta; etik ilkelerin paylaşımını güçlendirmekte; özdenetim, eleştiri ve tartışma süreçlerinin pozitif gelişimini mümkün kılmaktadır (Maclagan, 2007:53).

Örgüt kültürünün oluşturduğu ve çalışanların davranışsal ve tutumsal özelliklerinin yansıdığı örgüt ikliminin, iş etiğinin yönetimi ve çalışanların etik davranışları üzerinde belirleyici etkisi bulunmaktadır. İşletme çalışanlarının yanı sıra müşterilerin ve işletmelerin ilişkide buldukları diğer grupların (tüketiciler, sunucu firmalar, satıcı firmalar, rakipler, vb.) işletmeye duydukları güven, örgüt ikliminin etik davranış ve tutumları yansıtılabildiği ölçüde oluşmaktadır (Newman 1993:129; Cohen 1995:319). Etik ilkelere sahip işletmeler, tüketicilerin bağlılık ve desteklerini kazanabilme, çalışanların olumlu tutumlarını ve işletme dışı müşterilerle ilişkileri geliştirebilme özelliklerine sahiptir (Fritz vd. 1999:298; Valentine 2002a:198; Valentine 2002b:358).

İşletmelerin, iş değerlerini yorumlarken ve geliştirirken ilişkide buldukları tüm kişi ve kuruluşların toplumsal kültürlerini dikkate almaları gerekmektedir. Örneğin, yapılan bir araştırmaya göre (Sidani vd.2000:603-604), Arap ülkelerinde iş değerlerinin dinden uzak olarak değerlendirilmesi ve uygulanması, çalışanların iş doyumları üzerinde olumsuz etkiye yol açmaktadır. Bu noktada, iş değerlerinde dinin öncelikli referanslardan biri olarak kabul edildiği işletmelerde, iş etiği kavramı yerine iş ahlakı kavramının kullanımının daha kapsayıcı olduğu görüşümüzü (*bkz. Tablo 1*), belirtmekte fayda görüyoruz.

Günümüzde işletmeler, küresel piyasada, sosyal ve toplumsal ilişkilerde meşruluk kazanabilmek için farklı kültürel beklentileri daha iyi anlama zorunluluğu ile karşı karşıya kalmaktadır. İşletmelerin etiksel sorumluluklarını algılamadaki kültürel farklılıkları, yönetimleri etkilemektedir. İş etiğinin algılanması ile kültür arasındaki ilişkinin anlaşılması, etiksel kararların ve kültürel eğilimlerin yorumlanmasına katkıda bulunmaktadır (Schepers 2006:30-32).

Sosyal Sorumluluk ve İş etiği

Son yıllarda iş etiğinin, işletmeler tarafından oldukça önem verilen bir konu haline gelmesiyle birlikte, sosyal sorumluluk kavramının da dikkatleri üzerine topladığı görülmektedir (Brennan vd. 2006:39). Sosyal sorumluluk; işletmelerin finansal etkinliklerinde ve kararlarında, insan haklarını göz önünde bulundurarak, satıcılar, müşteriler, tüketiciler, çalışanlar, ulusal ekonomi, çevre ve toplum için zararlı olabilecek tutum ve davranışlardan kaçınmalarını ifade etmektedir (Kilcullen vd. 1999:159). Bu anlamıyla sosyal sorumluluk, işletmelerin etik ilke ve değerlerine sahip olmalarını gerekli kılmaktadır.

İşletmelerin büyük bir çoğunluğu sosyal sorumluluk kapsamında çeşitli etkinliklerde bulunmaktadır. Bu etkinlikler; bağışta bulunma, okul yaptırma, sosyal grupları destekleme, çevre çalışmalarına katkı sağlama gibi direkt ticaretle ve parayla ilgisi olmayan sosyal etkinlikleri kapsamaktadır (Spence vd. 2001:131). Hükümetler ve çeşitli uluslararası örgütler de, işletmelerin sosyal sorumluluk etkinliklerini teşvik eden bir tutum sergilemektedir. Örneğin, İngiltere’de işletmelerin, karbon emisyonunun azaltılması amacıyla yaptıkları düzenlemeler, hükümet tarafından finanse edilmektedir (Brennan vd. 2006:39).

İşletmeler tarafından yürütülen sosyal sorumluluk etkinlikleri, küresel piyasada işletmelerin sosyal sorumluluk konusundaki duyarlılıklarının ve bilinç düzeylerinin göstergesi olarak ortaya konmaktadır. Ancak bununla birlikte, pek çok çalışmada da ileri sürüldüğü gibi (Spence vd. 2001:131; Margolis vd. 2003:299; Brennan 2006:30; Godfrey vd. 2007:93), sosyal sorumluluk yaklaşımı ile işletme finansal performansı arasındaki pozitif ilişkinin de gözden kaçırılmaması gerekmektedir.

Valentine tarafından yapılan bir çalışmada (Valentine vd. 2006:82), iş etiği değerleri ile işletme sorunları arasında saptanan negatif yönlü ilişki ortaya konmaktadır. İş etiği değerleri konusunda algı düzeyi düşük işletmeler; profesyonel yönetim anlayışının yokluğu, personel finans yönetiminin yetersizliği ve danışmanlık hizmetlerine güven duyulmaması gibi sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. Oysa ki uzun dönemde karlılık ve finansal istikrara büyük ölçüde yer verdiklerini belirten işletmeler, sosyal sorumluluk ve iş etiği düzeyi yüksek olarak bilinmektedir. Müşteri memnuniyetine ve sosyal sorumluluğa sık sık vurgu yapan işletmelerin ise, başarı ve zenginlikleri artmaktadır. Yine bu araştırmaya göre, finansal getiriler konusunda daha iyi deneyimlere sahip oldukları için sosyal sorumluluk düzeyi yüksek olarak bilinen işletmeler, örgüt içinde ve dışında zorluklarla daha az karşılaşmaktadır. İç ve dış müşterilerin yönetimini başarılı bir biçimde yürüten işletmelerin, uzun dönem karlılıklarının arttığı ileri sürülmekte; sosyal sorumluluk etkinliklerinin, karlılık düzeyini yükselten paha biçilmez yatırımların yapılmasına imkan sağladığı ifade edilmektedir. Bir anlamda sosyal sorumluluk etkinlikleri ve örgütsel etik davranışlar, piyasada işletmenin güvenirliliğini vurgulamaktadır ki, bu durum da dürüst işletme imajına ve uzun dönemde kazançların sürekliliğine yol açmaktadır (Valentine vd. 2006:77-78).

Bunun yanı sıra, tüketicilerin ve müşterilerin işletme saygınlığına ilişkin algıları, işletmenin ürünleri değerlendirilirken belirleyici olmakta ve ürün satışlarını olumlu ya da olumsuz bir şekilde etkilemektedir (Chun 2006:64, 71). Sosyal sorumluluk etkinlikleri, işletmelere uzun dönemde müşteri sayısının artması ve dış çevrenin desteğinin elde edilmesi gibi bir takım kazanımlar sağlamaktadır (Kilcullen vd. 1999:159; Santiso 2005:506).

Sosyal sorumluluk etkinliklerinin sağladığı kazanımların yanı sıra, işletmelere getirilen eleştirilerin küreselleşme nedeniyle dünyadaki en uzak noktaya dahi kolayca ulaşabilir olması ve olabilecek bir skandalın firma hakkında yaratacağı olumsuz görüşlere

ilişkin duyulan endişe, işletmelerin sosyal sorumluluktan uzak bir tutum içinde olmalarını da büyük ölçüde engellemektedir. Bunun sonucu olarak da günümüzde işletmelerin, sorumsuzluk olarak nitelendirilebilecek davranışların getireceği zararlar konusundaki farkındalıkları gittikçe artmaktadır (Brennan vd. 2006:39).

Son yıllarda, iş etiği ve sosyal sorumluluk uygulamaları, çalışanlar ve potansiyel işgücü bakımından da dikkate alınan bir konu haline gelmiştir. İş yaşamında çalışanlar tarafından firma saygınlığı değerlendirilirken, üretim ve servis kalitesi, uzun dönemli yatırımların değeri, şeffaflık, güvenilirlik, dürüstlük gibi faktörlerin yanı sıra işletme sosyal sorumluluğunun da göz önünde bulundurulduğu görülmektedir (Neil 2004:2; Chun 2006:64). Potansiyel işgücü tarafından işletme saygınlığı yüksek olarak düşünülen işletmelerin çekiciliği armakta ve bu algılama işletmelerde, düşük işgücü devir oranlarına yol açmaktadır (Chun 2006:64). Ayrıca, çalışanların motivasyon ve bağlılık düzeylerinin yükselmesi gibi bir takım olumlu sonuçları da beraberinde getirmektedir (Kilcullen vd. 1999:159; Santiso 2005:506)

Günümüzde insan kaynakları yönetimlerinin de, iş etiği ve sosyal sorumluluk etkinlikleri konularına bir yaklaşım içinde oldukları görülmektedir. İş güvencesinin, toplu sözleşmelerin ve işyerlerindeki bazı gelenekselleşmiş uygulamaların etkinliğinin azalması gibi gelişmeler nedeniyle, iş etiğine olan ilgi ve dikkatleri artmaktadır. Çalışma yaşamındaki bu gelişmelere bağlı olarak dalgalanan istihdam ilişkilerinin gücünü dengelemenin ve düzenlemenin yollarından birinin, iş etiğine odaklanmak olduğu ileri sürülmektedir. İnsan kaynakları yönetimi alanında iş etiği sorunlarına ilişkin tartışmaların bir kısmı, bireyselleşmiş istihdam ilişkileri bağlamında çalışanların sesinin duyulmamasından ve güç dengesizliğinden kaynaklanan ilişkileri işaret ederken; diğer bir kısmı ise kazanımların adaletli bir biçimde tahsis edilmesi ve etiksel gereksinimler konuları üzerine yoğunlaşmakta, haklar, dürüstlük ve sadakat konularına ağırlıklı olarak yer vermektedir (Provis 2006:67-68).

SONUÇ

İş etiği ve iş ahlakı kavramlarını tarihsel süreci içerisinde ele aldığımızda; bu kavramların gelişimleri ile toplumsal, politik, ekonomik ve yönetim alanlarında yaşanan pek

çok gelişmenin hem paralellik gösterdiğini hem de benzer doğrultudaki bir değişim süreci içerisinde yer aldığını görmekteyiz.

Bu iki kavramın literatürde zaman zaman birbirlerinin yerine kullanıldığı görülmekle birlikte; içerik, referans, nitelik, kapsam ve çıkış noktaları bakımından aralarında birtakım farklılıklar bulunmaktadır. Ancak, iş ilişkilerinin düzenlenmesi; çalışma ortamında güvenin oluşturulması; bütünleşmenin ve iş barışının sağlanması; dürüstlük, saygı, eşitlik kavramlarının geliştirilmesi; çalışanların kontrol edilmesi gibi konularda, aynı hedeflere hizmet etmektedirler.

Son yıllarda, işletmelerin uluslararası niteliğinin artması, çalışanların farklılaşması, iş beklentilerinin çeşitlenmesi, toplumların ve örgütlerin kültürel eğilimlerinin değişimi, örgütsel değerlerin yeni biçimlerine gereksinim duyulmasına yol açmaktadır. Bu doğrultuda işletmelerin, örgütsel etik ve etik davranış kuralları konusunda, yönetsel etkiyi, denetimi ve uygulamaları artırma yönünde bir eğilim içinde oldukları gözlenmektedir. Bu eğilime yol açan faktörleri ise, şu şekilde özetlemek mümkündür :

√ Küresel pazardaki rekabet avantajının kazanılmasında, insan tutum ve davranışlarının etkisinin artması nedeniyle iş etiğinin önem kazanması.

√ Ekonomik ilişkilerde, uluslararası etik vizyonun ve ilkelerin itici gücü.

√ Etik değerler ve etik değerlere dayalı davranış biçimleri ile işletme imajı ve saygınlığı arasındaki doğrusal ilişki.

√ Etik ve sosyal sorumluluk konularında gerçekleştirilen etkinliklerin, işletmelerin stratejik yönetimlerinin karlılık politikalarındaki araçlardan biri olması.

√ İş etiği ilkelerinin, işletmelerin ilişkide buldukları tüm işletme ve kişileri (tüketiciler, sunucu firmalar, satıcı firmalar, çalışanlar, yöneticiler, vb.) yakından ilgilendirmesi ve güven anlamını içermesi.

Günümüzde, iş etiği ilkeleri ve uygulamaları, iş yaşamında ve tüm ekonomik ilişkilerde ciddi bir biçimde hissedilmektedir.

Gök, S. (2008). İş etiği ile iş ahlakı arasındaki ilişki ve çalışma yaşamında iş etiğini etkileyen faktörler. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* [Bağlantıda]. 5:1. Erişim: <http://www.insanbilimleri.com>

KAYNAKÇA

- ABBAS, J. Ali and Ahmed AZİM (2001), “Work Ethic and Loyalty in Canada”, *The Journal of Social Psychology*, Volume 35, Number 1, pp.31-37.
- AKBULUT, Emine Ebru (2000), *Etik Davranış Kuralları ve Türkiye Sermaye Piyasası Aracı Kuruluşları İçin Öneri*, Ankara: Sermaye Piyasası Kurulu Yayını, Ekim, http://www.spk.gov.tr/yayinlar/kye/2000_eebruakbulut.pdf (25.08.2007).
- ANELL, Barbro I. and Timothy L. WILSON (2000), “The Flexible Firm and The Flexible Coworker”, *Journal of Workplace Learning: Employee Counselling Today*, Volume 12, Number 4, pp.165-170.
- ARAS, Güler (2001), “Toplantı Sonuç Raporları”, *İş Etiği: Eski Sorunlar, Yeni Kavramlar, Yeni Yaklaşımlar*, İstanbul: Friedrich Ebert Stiftung Yayınları, ss.49-62.
- ARSLAN, Mahmut (2001), *İş ve Meslek Ahlakı*, Ankara: Nobel Yayınları.
- AYDIN, İnyet Pehlivan (2002), *Yönetmel, Mesleki ve Örgütsel Etik*, Ankara: Pegem A Yayınları.
- BELL, Emma and Alan BRYMAN (2007), “The Ethics of Management Research: An Exploratory Content Analysis”, *British Journal of Management*, Volume 18, pp.63–77.
- BOATRİGHT, John R. (2003), *Ethics and the Conduct of Business*, New Jersey: Prentice Hall.
- BRENNAN, Ross and Paul BAINES (2006), “Is there a morally right price for anti-retroviral drugs in the developing world?”, *Business Ethics: A European Review*, Volume 15, Number 1, January, pp.29-43.
- CARLIN, Wendy, Saul ESTRIN and Mark E. SCHAFFER (2000), “Measuring Progress in Transition and towards EU Accession. A comparison of manufacturing firms in Poland, Romania and Spain”, *Journal of Common Market Studies*, Volume 38, Number 5, pp.699–728.
- CHRISTOPHER, Andrew N. and Jason R. JONES (2002), “How is the Protestant Work Ethic Related to the Need for Cognition? A Factor Analytic Answer” *Social Behavior and Personality*, Volume 30, Number 8, pp.741-750.
- CHUN, Rosa (2006), “Innovation and Reputation: An Ethical Character Perspective”, *Creativity and Innovation Management*, Volume 15, Number 1, pp.63-73
- COHEN, Deborah Vidaver (1995), “Creating Ethical Work Climates: A Socio Economic Perspective”, *Journal of Socio-Economics*, Volume 24, Issue 2, Summer, pp.317-343.
- COLONOMOS, Ariel (2005), “The Morality of Belief in the Profits of Virtue”, *International Social Science Journal*, Volume 57, Issue 185, September, pp.457-467.

Gök, S. (2008). İş etiği ile iş ahlakı arasındaki ilişki ve çalışma yaşamında iş etiğini etkileyen faktörler. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* [Bağlantıda]. 5:1. Erişim: <http://www.insanbilimleri.com>

ESTER, Peter and Robert A. ROE (1999), “Values and Work: Empirical Findings and Theoretical Perspectives”, *Applied Psychology*, Volume 48, Number 1, 1 January, pp.1-21.

FRITZ, Janie M. Harden, Ronald C. ARNETT and Michele CONKEL (1999), “Organizational Ethical Standards and Organizational Commitment”, *Journal of Business Ethics*, Volume 20, Number 4, July, pp.289-299.

GODFREY, Paul C. and Nile W. HATCH (2007), “Researching Corporate Social Responsibility: An Agenda for the 21st Century”, *Journal of Business Ethics*, Volume 70, Number 1, January, pp.87-98

GÖK, Sibel (2006), *21. Yüzyılda İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ocak, İstanbul: Beta Yayınları.

GRANTHAM, Charles (2000), *The Future of Work: The promise of the New Digital Work Society*, New York: McGraw Hill.

HARDING, Stephan And Frans J. HIKSPOORS (1995), “New Work Values: in Theory and in Practice”, *International Social Science Journal*, Volume 47, Number 3, Issue 145, pp.441-455.

HARTOG, Mary (2004), “Critical Action Learning: Teaching Business Ethic”, *Reflective Practice*, Volume 5, Number 3, October, pp.395-407.

HEGEL, W.F. George (1991), *Hukuk Felsefesinin Prensipleri*, (Çev. Cenap Karakaya), İstanbul: Sosyal Yayınları.

INGLEHART, Ronald and Wayne E. BAKER (2000), “Modernization, Culture Change and the Persistence of Traditional Values”, *American Sociological Review*, Volume 65, Number 1, February, pp.19-51.

KILCULLEN, Maureen and Judith Ohles KOOISTRA (1999), “At Least Do No Harm: Sources on the Changing Role of Business Ethics and Corporate Social Responsibility”, *Reference Services Review*, Volume 27, Number 2, pp.158-178.

LOVETT, Benjamin J. And Alexander H. JORDAN (2005), “Moral Values, Moralism, and the 2004 Presidential Election”, *Analyses of Social Issues and Public Policy*, Volume 5, Number 1, pp.165-175.

MACLAGAN, Patrick (1995), “Ethical Thinking in Organisations”, *Management Learning*, Volume 26, Number 2, pp.159-78.

MACLAGAN, Patrick (2007), “Hierarchical Control or Individuals’ Moral Autonomy? Addressing A Fundamental Tension in the Management of Business Ethics”, *Business Ethics: A European Review*, Volume 16, Number 1, January, pp.48-61.

MARGOLIS, Joshua D. and James P. WALSH (2003), “Misery Loves Companies: Whither Social Initiatives by Business”, *Administrative Science Quarterly*, Volume 48, Number 2, June, pp.268-305.

Gök, S. (2008). İş etiği ile iş ahlakı arasındaki ilişki ve çalışma yaşamında iş etiğini etkileyen faktörler. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* [Bağlantıda]. 5:1. Erişim: <http://www.insanbilimleri.com>

MCHUGH, P. Francis (1992), *Ethics-İş Ahlakı-*, İstanbul: Tüsiad Yayınları.

MUSSELMAN, Vernon A. and John H. JACKSON (1985), *Introduction to Modern Business*, Edition 9th, New Delhi: Prentice-Hall of India.

NEIL, Boyd (2004), “CSR and Values-Driven Decision-Making”, *Ethicscentre Ca: Management Ethics*, Spring.

NEWMAN, Karen L. (1993), “Procedural Justice and Ethical Decision-Making”, *Social Justice Research*, Volume 6, Number 1, March, pp.113-133.

OSTHAUS, Carl R. (2004), “The Work Ethic of the Plain Folk: Labor and Religion in the Old South”, *The Journal of Southern History*, Volume 70, Issue 4, November, pp.745-782.

PROVIS, Chris (2006), “Industrial Relations, Ethics and Conscience”, *Business Ethics: A European Review*, Volume 15, Number 1, January, pp.64-75.

REICH, Simon (2005), “When Firms Behave “Responsibly”, Are the Roots National or Global?”, *International Social Science Journal*, Volume 57, Issue 185, September, pp.509-528.

SANTISO, Javier (2005), “Markets in Virtue: The Promise of Ethical Funds and Micro-credit” *International Social Science Journal*, Volume 57, Issue 185, September, pp.493-508.

SCHBRACQ, Marc J. and Cary L. COOPER (2000), “The Changing Nature of Work”, *Journal of Managerial Psychology*, Volume 15, Number 3, pp.227-241.

SCHEPERS, Donald H. (2006), “Three Proposed Perspectives of Attitude Toward Business’ Ethical Responsibilities and Their Implications for Cultural Comparison”, *Business and Society Review*, Volume 111, Issue 1, March, pp.15-36.

SERBEST, Hamit (2001), “İnsan ve Etik”, *Işık Binyılı Dergisi*, Sayı:7, Sonbahar, www.lightmillenium.org (20.05.2007).

SIDANI, Yusuf Munir and William L. GARDNER (2000), “Work Values Among Lebanese Workers”, *The Journal of Social Psychology*, Volume 140, Number 5, pp.597-607.

SPENCE, Laura J. and Robert RUTHERFOORD (2001), “Social Responsibility, Profit Maximisation and the Small Firm Owner-Manager”, *Journal of Small Business and Enterprise Development*, Volume 8, Number 2, January, pp.126-139.

STANDING, Guy (1999), *Global Labour Flexibility: Seeking Distributive Justice*, London: Macmillan Press.

TANSAL, Sabih (2002), “Etik Değerlere Evrensel Yaklaşım”, *Executive Excellence Dergisi*, Sayı 64, Temmuz, ss.10-11.

Gök, S. (2008). İş etiği ile iş ahlakı arasındaki ilişki ve çalışma yaşamında iş etiğini etkileyen faktörler. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* [Bağlantıda]. 5:1. Erişim: <http://www.insanbilimleri.com>

TIERNEY, PP. Elizabeth (1997), *İş Ahlakı*, (Çev. Günhan Günay), İstanbul: Rota Yayınları.

TINAR, Mustafa Yaşar (1999), *Çalışma Psikolojisi*, İzmir: Necdet Bükey Yayınları.

VALENTINE, Sean and Tim BARNETT (2002a), “Ethics Codes and Sales Professionals’ Perceptions of Their Organizations’ Ethical Values”, *Journal of Business Ethics*, Volume 40, Number 3, October, pp.191-200.

VALENTINE, Sean, Lynn GODKIN and Margaret LUCERO (2002b), “Ethical Context, Organizational Commitment, and Person-Organization Fit”, *Journal of Business Ethics*, Volume 41, Number 4, December, pp.349-360.

VALENTINE, Sean, Lynn GODKIN, Edward CYRSON and Gary FLEISCHMAN (2006), “Perceived Ethical Values and Small Business Problems in Poland”, *Business Ethics: A European Review*, Volume 15, Number 1, January, pp.76-85

WEBER, Max (1958), *The Protestant Ethic and Spirit of Capitalism*, New York: Scribner.

WOODD, Maureen (1997), “Human Resource Specialists – Guardians of Ethical Conduct?”, *Journal of European Industrial Training*, Volume 21, Number 3, pp.110–116.