

1.2 İŞ AHLAKI ALANINDA YAPILMIŞ SON ARAŞTIRMALAR

Bu başlık altında, son raporun yayınlandığı 2013 yılından bu yana dünyada ve ülkemizde yapılmış benzer nitelikteki araştırmaların sonuçlarının incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu çalışmalardan bazıları çeşitli sektörlerde iş ahlakının durumunu belirlemeye yönelik genel tarama bulgularını içerirken, bazı araştırmalar ise daha spesifik iş ahlakı meselelerine odaklanan bilimsel çalışmalardan oluşmaktadır.

1.2.1. Dünyada İş Ahlakı

Bu çerçevede ilk ele alınacak araştırma İngiltere merkezli İş Ahlakı Enstitüsü (Institute of Business Ethics) tarafından yapılmış 2015 tarihli araştırmadır (IBE, 2015). Bu kuruluş İngiltere’de 2005 yılından beri yaptığı araştırmaları 2012 yılından itibaren Fransa, İspanya, İtalya ve Almanya’yı da kapsayacak şekilde genişletmiştir. Araştırma verileri farklı sektörlerde tam zamanlı olarak çalışan 3674 kişiden toplanmıştır. Araştırmacılar verilerin toplandığı dönemde çalışanların, hissedarların, tedarikçilerin ve müşterilerin işletmelere yönelik iş ahlakı ile ilgili beklentilerinin önceki yıllara göre bir hayli artmış olduğunu ifade etmektedirler.

Araştırma dört temel alana odaklanmaktadır: İş ahlakına yönelik yazılı normların (etik kodlar) varlığı, iş ahlakına aykırı durumların bildirilebilmesi, gerektiğinde işyerinde hangi davranışların ahlaki olduğu ile ilgili danışılma ve iş ahlakı konularında eğitimlerin olup olmadığı. Çalışmanın bulguları genel olarak değerlendirildiğinde araştırmaya katılanların çalışma ortamlarındaki iş ahlakı düzeyine yönelik algılamalarının 2012 yılındaki araştırmaya göre daha düşük düzeyde olduğu göze çarpmaktadır. Bu durum hem karşılaşılan iş ahlakına aykırı davranışların sıklığında artma hem de bu davranışlar hakkında şikâyetle bulunma davranışında azalma şeklinde ortaya çıkmaktadır.

Her bir madde ile ilgili ayrıntılı bir değerlendirme yapılması gerekirse, 2012 yılı ile karşılaştırıldığında Avrupa genelinde iş yerlerinde yazılı etik ilkelerin varlığına yönelik algılamaların 2015 yılında azaldığı anlaşılmaktadır. Avrupa ortalaması %46’dır. Yine ahlaka aykırı davranışların bildirilmesi konusunda az da olsa bir gerileme göze çarpmaktadır (%28). Gerektiğinde iş ahlakıyla ilgili çekinceli konularda danışmanlık alabilme konusunda ise yüzde yirmi gibi önemli ölçüde bir gerileme tespit edilmiştir. Yine iş ahlakı ile ilgili eğitimlerin varlığında da ortalama yüzde yirmilik bir azalış göze çarpmaktadır (%19). Bu konularda, örneğin Almanya genel olarak diğer Avrupa ülkelerine göre daha olumlu sonuçlara sahiptir.

Araştırmada ayrıca farklı yaş gruplarının iş ahlakına yönelik tutumları da karşılaştırılmıştır. Bu karşılaştırmada 16-34 yaş arası “genç”, 35-54 yaş arası “orta yaşlı”, 55 yaş ve üstü ise “kıdemli” çalışanlar olarak nitelendirilmiştir. Buna göre genç çalışanların daha kıdemli olanlara göre yöneticilerinden iş ahlakına uygun davranma beklentilerinin daha yüksek olduğu göze çarpmaktadır. Aynı şekilde genç çalışanlar kıdemli çalışanlara göre iş ahlakına uygun olmayan davranışlar konusunda seslerini yükseltmeye daha eğilimli görünmektedirler. Katılımcıların tutumları yönetici olup olmamalarına göre karşılaştırıldığında ise genel olarak yöneticilerin çalışanlara göre iş ahlakı konularında daha yüksek farkındalığa sahip oldukları ortaya çıkmaktadır. Bu durum işletmelerdeki iş ahlakı eğitimlerinin çalışanlarda iş ahlakına yönelik farkındalığın artırılmasına yeterince katkıda bulunmadığını ima etmektedir.

Araştırmada katılımcılara çok karşılaşılan bazı iş ahlakı sorunlarına yönelik sorular da yöneltilmiştir. Örneğin izin almak için hastaymış gibi davranmak, kişisel harcamaları işletme bütçesinden ödemek,

işyeri araçlarını kendi kişisel seyahatleri için kullanmak gibi davranışlar ahlaki bulunmazken; iş yerindeyken işyeri telefonu ile şahsi görüşmeler yapmak, mesai saatleri içerisinde interneti kişisel amaçlar için kullanmak gibi uygulamalar yukarıda sayılanlara nispetle daha az ahlaka aykırı bulunmaktadır. Özellikle internet kullanımında neredeyse şahsi/kurumsal kullanım ayrımının ortadan kalkmaya başladığı söylenebilir. Son olarak, iş ahlakına aykırı davranışlara yönelik farkındalık, 2012 ile karşılaştırıldığında, Avrupa genelinde artmış görülmektedir. Ancak farkındalık artarken ilginç bir şekilde çalışanların kendilerini ahlaki davranışta bulunmak zorunda hissetme duygularında bir azalma söz konusudur.

Bu bölümde ele alacağımız ikinci araştırma ABD merkezli Etik-Uyum Girişimi (ECI - Ethics & Compliance Initiative) tarafından gerçekleştirilen 2016 Küresel İş Ahlakı Araştırması'dır (ECI, 2016). Söz konusu araştırma 13 ülkeden toplanan verilerden oluşmaktadır. Bu 13 ülke Brezilya, Çin, Fransa, Almanya, Hindistan, İtalya, Japonya, Meksika, Rusya, Güney Kore, İspanya, İngiltere ve Amerika Birleşik Devletleri'dir. Araştırmaya her ülkeden özel, kamu ve sivil toplum kuruluşlarında çalışan ortalama 1000 cevaplayıcı dahil edilmiş, her ülkede anketi cevaplayanların en az yarısının 1000 kişi ve üzerinde çalışanı olan kuruluşlardan olmasına dikkat edilmiştir. Araştırma temelde 4 farklı alanda veri toplamayı hedeflemiştir. Bunlar; çalışma hayatında iş ahlakına aykırı davranışlarda bulunma baskıları ile karşılaşılma sıklığı, iş ahlakında aykırı davranışlarının görülme sıklığı, bu davranışların ne ölçüde şikayet edildiği ve son olarak da iş ahlakına aykırı davranışları bildiren çalışanların şikayet ettikleri için cezalandırılma oranlarıdır.

İlk konu başlığı olan iş yerinde iş ahlakına aykırı davranışlarda bulunma baskısıyla karşılaşma oranı ortalama %22 civarındadır. 13 ülke arasında %47 ile Brezilya ve %40 ile Hindistan en üst sıralarda yer almaktadır. En altta ise %10 ile İspanya ve %13 ile Meksika bulunmaktadır. İkinci madde olan iş ahlakına aykırı durumlarla karşılaşma düzeyi ise daha yüksektir: Ortalama %33. Listenin başında %45 ile Rusya ve %40 ile Brezilya, listenin en sonunda ise %15 ile Japonya ve %21 ile İspanya bulunmaktadır. Bu iki başlıkta, tahmin edilebileceği gibi kamu sektöründeki ortalamalar daha yüksektir. Bu iki bulgu aynı zamanda iş ahlakına aykırı davranışta bulunma baskısını hissetme ile bu davranışların yaşanma sıklığı arasında bir doğru orantı olduğunu da göstermektedir. Hemen her ülkede en çok karşılaşılan iş ahlakına aykırı davranış biçimleri yalan söyleme, yöneticilerin çalışanlara yönelik aşağılayıcı davranışta bulunmaları ve rüşvet olarak sıralanmıştır. Bu tür davranışlarla çalışanlardan ziyade yöneticiler arasında daha fazla karşılaşıldığı da bir başka bulgudur.

Üçüncü konu başlığı olan iş ahlakına aykırı davranışların şikayet veya ihbar edilmesinin oldukça yaygın bir davranış olduğu anlaşılmaktadır. Bu konuda 13 ülkenin ortalaması %60 civarındadır: Hindistan'da %82, Amerika Birleşik Devletleri'nde ise %76. Bu oranın en az olduğu ülkeler ise Rusya ve Güney Kore'dir. Diğer yandan iş ahlakına uygun olmayan davranışların bildirilmesi kadar kurumların bu davranışları bildirenleri cezalandırma davranışı da aynı şekilde oldukça yaygındır: Ortalama değer %36, Hindistan'da %74, İngiltere'de %63, Amerika Birleşik Devletleri'nde ise %53. Dolayısıyla bir anlamda şikayet etme ve buna karşılık cezalandırılma durumu orantılı bir şekilde artıyor gibi görünmektedir. Araştırmaya göre iş ahlakına uygun olmayan davranışlar, örgütsel değişim yaşayan kuruluşlarda daha yüksek oranda gerçekleşmektedir.

1.2.2. Türkiye’de İş Ahlakı

IGIAD dışında Türkiye’de iş ahlakı ile ilgili araştırmalar yapan farklı kurum ve kuruluşlar da bulunmaktadır. Bunlardan bir tanesi de EDMER - Etik Değerler Merkezi Derneği’dir. EDMER tarafından 2013 yılında Türkiye’de Yöneticilerin Gözüyle Etik başlıklı bir araştırma gerçekleştirilmiştir (EDMER, 2013). Araştırma verileri farklı sektör, bölüm ve seviyelerde çalışan toplam 202 yönetici ile yapılan görüşmeler yoluyla derlenmiştir. Araştırmaya katılan yöneticiler genellikle üst düzey yöneticilerdir. Sektör dağılımı Türkiye ortalamasını yansıtmakta, büyüklük olarak ise %61 oranında büyük işletmelere odaklanılmış görünmektedir.

Araştırmada sorulan ilk soru etik dendiğinde yöneticilerin aklına hangi kavramların geldiğidir. Bu sorunun cevabı olarak en çok zikredilen kavramlar doğruluk, dürüstlük ve ahlak olarak belirtilmiştir. Aynı soru iş hayatında etik denince ilk akla gelen kavramlar hangileridir diye sorulduğunda yine dürüstlük, adalet, şeffaflık ve ahlak en çok akla gelen kavramlar olmuştur. Ancak bu kez ayrımcılık da olumsuz bir kavram olarak ilk akla gelenler arasında 3. sırada yerini almıştır. Araştırmaya katılanların üçte ikisi etik kavramını çok önemli, üçte biri ise önemli bulmaktadırlar. Yine yöneticilerin %92 gibi önemli bir kısmı amaçlarına ulaşmak için etik olmayan davranışlar yapmaktan kaçınacaklarını belirtmişlerdir. Yapılan analizler kurumlarında etik kültürü oluşturmaya yönelik çalışmalar yapılan yöneticilerin etiksel farkındalıklarının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Ahlaki ikilemler ile karşılaşan yöneticilerin en önemli tepkileri vicdanlarının sesini dinlemek, yasa ve yönetmelikleri uygulamak ve konuyu büyütmeden sonuçlandırmak için ellerinden geleni yapmak şeklinde olmuştur.

Yöneticilere Türk toplumu ve ahlak ilişkisi ile ilgili ilk akla gelen kavramlar sorulduğunda en çok verilen cevaplar gelenekler ve ahlak olmuş, ancak bunları fırsatçılık, ilgisizlik, ahlakın giderek yok olan bir kavram olduğu gibi sorunların takip ettiği görülmüştür. Yapılan analizler etiğe verilen önemin şirket büyüdükçe azaldığını göstermektedir. Yöneticiler Türk toplumunun en önemli ahlaki sorunlarını yolsuzluk, rantçılık, ayrımcılık, rüşvet ve yanlı habercilik olarak sıralamaktadırlar. Yöneticilere göre en etik kuruluşlar; uluslararası şirketler, sivil toplum kuruluşları, ordu ve üniversiteler olarak sıralanmaktadır. Medya, siyasi partiler, spor kulüpleri ve devlet kuruluşları bu listede en sonlarda yer almaktadır. Yöneticilerin en etik buldukları toplumlar Danimarka, İsveç, Norveç gibi İskandinav ülkeleri olarak görülmekte, yöneticilerin yaklaşık üçte ikisi Avrupa Birliği’ne giriş sürecinin ahlaki değerlere olumlu katkı sağlayacağını düşünmektedir. Aynı oranda yönetici Türkiye’nin geleceğinde ahlaki problemlerin azalacağına inanmaktadır.

Yöneticiler iş hayatında karşılaşılan en önemli ahlaki sorunları, adaletsiz yönetim, işe alım ve terfiler, ayrımcılık ve emek sömürüsü olarak sıralamışlardır. Yöneticilerin %73’ü işletmelerinde etik kültürün geliştirilmesi ile ilgili çalışmalar yapıldığını belirtmektedirler. Bu konuda en çok yapılan çalışmalar ise %42 ile eğitimler ve %34 ile de yazılı etik kuralların belirlenmesidir. Yöneticilere işletmelerinde karşılaşılabilecek ahlaki problemlerin ihbar edilmesi ile ilgili prosedürlerin varlığı sorulduğunda üçte biri böylesi prosedürlerin var olduğunu belirtmiş, yine üçte biri ise şirketlerinde mevcut bir etik kurulum bulunduğunu belirtmiştir. Çıkar çatışması prosedürleri uygulayan şirketler ise çoğunlukla büyük ölçekli şirketlerdir. Yöneticilere göre en sık etik sorunuyla karşılaşılan bölümler satış, pazarlama, satın alma ve insan kaynakları yönetimidir. En çok etik ihlali ile karşılaşılan kurumlar ise devlet daireleri, yerel yönetimler ve tedarikçilerdir.

EDMER’in 2012 yılında bu kez gençler üzerinde yaptığı Gençlerin Gözüyle Etik başlıklı araştırma da benzer sorulara cevap aramaktadır (EDMER, 2012). Bu araştırma çevrimiçi ortamda Türkiye çapında gerçekleştirilmiş ve veriler bu ankete katılan 400 gençten toplanmıştır. Gençlerin demografik dağılımı Türkiye internet kullanıcıları profiline benzerlik göstermektedir. Araştırmaya göre etik denildiğinde gençlerin ilk aklına gelen kavramlar %25 ile ahlak ve erdemdir. Bunu %4 civarında ağırlıklarla

doğruluk, dürüstlük, kural, vicdan gibi kavramlar takip etmektedir. Ancak daha ilginç olanı araştırmaya katılan gençlerin üçte birinin etik ile ilgili hiçbir fikrim yok cevabını vermesidir. Bu cevaplar arasında cinsiyetlere göre bir farklılık yoktur.

Gençlere göre Türkiye'nin en önemli etik sorunu ayrımcılıktır. Daha sonra haksız kazanç elde etme, aldatıcı reklamlar ve yolsuzluk sıralanmaktadır. Gençlerin Türkiye'de en etik kurumlar listesinde üniversiteler, uluslararası şirketler, ulusal şirketler, yerel yönetimler, STK'lar, ordu vb. pek çok kurumun birbirine çok benzer oranlarla yer alması gençlerin bu konuda da belirgin bir tutum yada bilgiye sahip olmadığını düşündürmektedir. Gençlere göre en etik topluk Amerika Birleşik Devletleri'dir. Bunu Almanya, Türkiye ve İngiltere takip etmektedir. Gençlerin etikle ilgili olarak geleceğe yönelik beklentilerinin çok olumlu olmadığı görülmektedir. Anket sonuçlarına göre meslek yemini etmesi gereken iş kollarının en başında sağlık çalışanları gelmektedir. Daha sonra yargı çalışanları, siyasetçiler ve eğitimciler sıralanmaktadır. Etik değerler sıralamasında ise en etik değerler olarak adil davranma, dürüstlük, eşitlik ve bireye saygının yanı sıra çevreye saygı da dile getirilmektedir. Gençler iş hayatındaki hedeflerine ulaşma konusunda etik ilkelerden taviz vermez görünürken aynı tutum eğitim hayatı için pek geçerli değil gibi görünmektedir. Farklı alanlardaki etik tutumların karşılaştırılması için sorulan soruda gençlerin büyük çoğunluğu toplumsal hayatta ve sosyal ilişkilerde amaca ulaşmak için etik olmayan davranışlar uygulamaktan kaçınmayacaklarını belirtmişlerdir. Bu durum yaptırımın daha az olduğu alanlarda etik davranma eğiliminin de azaldığını ima etmektedir. Son olarak gençler etik olmayan davranışlara tepki verme konusunda da oldukça aktif görünmektedirler.

Türkiye'de iş ahlakı ile ilgili yapılmış bir başka çalışma da Türkiye Cumhuriyeti Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu tarafından gerçekleştirilmiştir. 2017 yılında yayımlanan İşveren ve İşçinin İş Etiği Algısı Anketi başlıklı bu çalışma yolsuzluğun önlenmesi ve etik kültürün pekiştirilmesi projesi kapsamında yapılmıştır (Türkiye Cumhuriyeti Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu, 2017). Araştırmada kullanılan veriler Adana, Ankara, Bursa, Diyarbakır, Erzurum, İstanbul, İzmir, Edirne, Konya, Samsun, Trabzon ve Malatya il merkezlerinde faaliyetini sürdüren işletmelerin işveren ve işçilerinden toplanmıştır. Veriler araştırmaya katılan 407'si işveren ve 608'i işçi olmak üzere 1015 kişiden yüz yüze görüşme yöntemi uygulanarak toplanmıştır. Araştırmaya katılanların yaklaşık yüzde sekseni erkektir ve katılımcıların üçte ikisi 25-44 yaş aralığındadır. İşletmelerin sadece % 12'si ihracat yapmaktadır.

Araştırmada iş ahlakından ne anlıyorsunuz sorusuna cevaplayıcıların en sıklıkla verdiği cevaplar doğruluk, dürüstlük ve adalet olmuştur. İş dünyasında en çok karşılaşılan ahlaki problemler ise kayıt dışılık, rüşvet, çalışanlara eşit davranmama ve kurum varlıklarını kötü kullanma olarak sıralanmıştır. Kayıt dışılığın en fazla olduğu sektörler ise hizmet, iletişim ve tekstil sektörleri olarak görülmektedir. Bürokratik formalitelerin fazlalığı, işçilik ücretleri ve küçük işletmelerin fazlalığı gibi faktörler de kayıt dışılığın en önemli sebepleri olarak dile getirilmektedir. İş ahlakına aykırı davranışların yaygın oluşunun en önemli nedenleri arasında eğitim kurumlarında konuya yeterince önem verilmemesi, kanaatsizlik yani daha fazla tüketme isteği ve medyanın etkisi ilk sıralarda gösterilmektedir. İş ahlakına aykırı davranışların en önemli sonuçları olarak bireysel açıdan işini kaybetme ve güvenilirliğini yitirme, kurumsal açıdan saygınlığını yitirme, toplumsal açıdan ise yozlaşmanın kurumsallaşması belirtilmiştir. İşletmelerde ahlaki davranışların yaygınlaşmasında en önemli rolün üst yönetimin duyarlılığı ve kararlılığı olduğunu diye getiren katılımcılar işletmelerde etik dışı davranışlarının giderek arttığını düşünmektedirler. Araştırmaya dahil işletmelerin %70'inde etik kodlar bulunmamaktadır. Yine aynı oranda işletmede ahlaki olmayan davranışların bildirilebileceği bir mekanizmanın olmadığı da belirtilmiştir.

Türkiye'de iş ahlakı ile ilgili alan taramalarının yanı sıra akademik çalışmaların seyrini inceleyen iki araştırma da yayınlanmıştır. Akdeve ve Köseoğlu'nun (2013) araştırması 2000-2012 yılları arasında

Türkiye’de YÖK ulusal tez veritabanında yer alan iş ahlakı/etiği konulu tezleri incelemiştir. Araştırmanın bulguları tezlerde etik ile ilgili en çok çalışılan konuların etik iklim, örgütsel vatandaşlık ve sosyal sorumluluk olduğunu göstermektedir. Tezlerin büyük kısmı nicel yöntemler kullanılan yüksek lisans tezleridir. Doktora tezlerinin sayısı oldukça azdır. Genel olarak tezlerin derinlikli bilgi üretme çabaları yetersiz görünmektedir. Levent ve Kınık (2017) da Eğitim Bilimleri alanında 2017’ye kadar yapılan etik konulu lisansüstü tezleri inceledikleri araştırmada benzer bulgulara ulaşmışlardır. Etik ilgi ilgili araştırmacıların bulabildikleri 121 tez her şeyden önce bu alandaki çalışmaların azlığını göstermektedir. Bu konudaki ilk çalışmanın tarihi ise 1998’dir. Bu araştırmada da YÖK tez veritabanında yer alan eğitim alanındaki tezler incelendiğinde, genellikle nicel araştırmaya dayalı ve yüksek lisans seviyesinde tezlerle karşılaşmıştır.