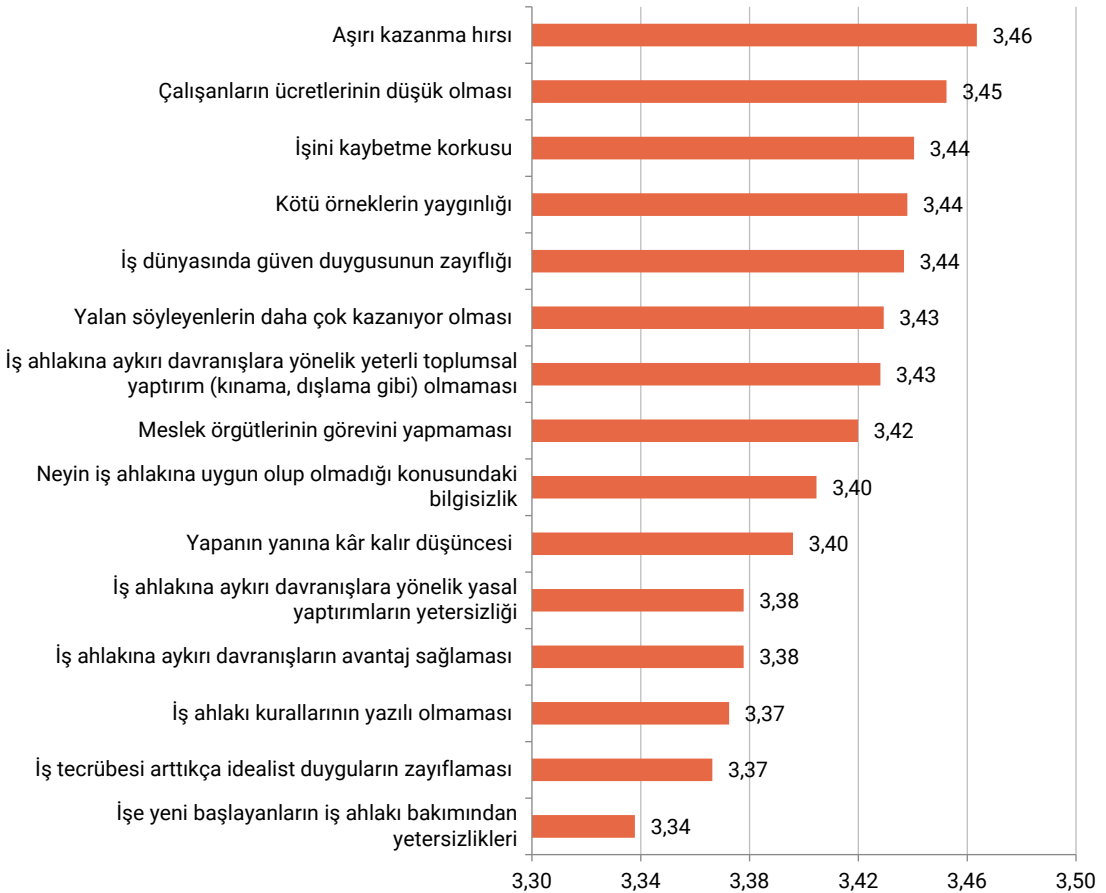


2.6 İŞ AHLAKINA UYGUN OLMAYAN DAVRANIŞLARIN ORTAYA ÇIKMASINDA ETKİLİ OLAN FAKTÖRLER

Araştırmamızın ilk bölümünde iş ahlakına uygun davranışların ortaya çıkmasında etkili olan faktörler ile ilgili soruya verilen cevaplar paylaşılmıştı. İş ahlakına uygun davranışların ortaya çıkmasını destekleyen faktörler kadar bunu engelleyebilecek olanlar da bulunmaktadır. İş ahlakına uygun olmayan davranışların ortaya çıkmasında etkili olan bu faktörlerle ilgili daha önceki araştırmalardan yararlanarak hazırladığımız bir liste katılımcılara gösterilmiş ve beşli semantik farklılık ölçeği yardımıyla bu faktörlerin ne derece etkili olduklarını düşündükleri ile ilgili görüşlerine başvurulmuştur. Katılımcıların verdikleri cevaplara göre sıralanmış liste aşağıda verilmektedir.



Grafik 102. İş Ahlakına Uygun Olmayan Davranışların Ortaya Çıkmasında Etkili Olan Faktörler

Bu listedeki sorulara verilen cevaplarla ilgili olarak nesiller arasında bir algı farklılığı tespit edilememiştir. Ancak farklı ahlaki anlayışlarla ilişkili olarak yapılan analizler iş ahlakına uygun olmayan davranışların ortaya çıkma nedenlerine yönelik algılamaların cevaplayıcıların ahlak anlayışlarına göre farklılaştığını göstermektedir. İş ahlakına uygun olmayan davranışların ortaya çıkmasında etkili olan değişkenlerin ahlak anlayışına göre etki gücü bakımından farklılık gösterip göstermediğine dair yapılan varyans (Scheffe testi) analiz sonuçlarına göre aşağıdaki gibi farklılıklar bulunmaktadır:

- Benmerkezci ahlak ve göreceli ahlak anlayışına sahip olan kişiler, görev odaklı ahlak anlayışına sahip kişilere göre “yalan söyleyenlerin daha çok kazanıyor olmasının” iş ahlakına uygun olmayan davranışların ortaya çıkmasında “daha etkili” olduğunu düşünmektedir. Diğer ahlak felsefesini benimseyen kişiler arasında farklılık bulunmamaktadır.
- Benmerkezci, mutlulukçu ve idealist ahlak felsefesine sahip kişiler, adaletçi ve görev odaklı yaklaşıma sahip kişilere göre “aşırı kazanma hırsının” iş ahlakına uygun olmayan davranışların ortaya çıkmasında “daha etkili” olduğunu düşünmektedir.
- Benmerkezci ahlak felsefesine sahip katılımcılar, adaletçi ve görev odaklı ahlak felsefesini benimseyen katılımcılara kıyasla “yapanın yanına kar kalır” düşüncesinin iş ahlakına uygun olmayan davranışların ortaya çıkmasında daha etkili olduğunu düşünmektedir. Diğer ahlaki anlayışlara sahip olan katılımcılar arasında bu konuda bir farklılık bulunmamaktadır.
- Benmerkezci, göreceli ve mutlulukçu ahlak felsefesine sahip katılımcılar, görev odaklı ahlak felsefesine sahip katılımcılara kıyasla “iş ahlakı konusundaki bilgisizliğin” iş ahlakına uygun olmayan davranışların ortaya çıkmasında “daha etkili” olduğunu düşünmektedir.
- Benmerkezci ahlak felsefesine sahip kişiler, görev odaklı ahlak düşüncesine sahip kişilere kıyasla “çalışanların ücretlerinin düşük olmasının” iş ahlakına uygun olmayan davranışların ortaya çıkmasında daha etkili olduğunu düşünmektedir.
- Benmerkezci, faydacı ve göreceli ahlak felsefesine sahip kişiler, idealistlere ve görev odaklılara göre “meslek örgütlerinin görevini yapmaması nedeniyle iş ahlakına uygun olmayan davranışların ortaya çıktığı düşüncesine” daha yüksek düzeyde katılmaktadır.
- Benmerkezci ve faydacı ahlak felsefesine sahip kişiler görev odaklı ahlak anlayışına sahip kişilere kıyasla “iş dünyasında güven duygusunun zayıflığının” iş ahlakına uygun olmayan davranışların ortaya çıkmasında daha yüksek düzeyde etkili olduğunu düşünmektedir.
- Benmerkezci ahlak felsefesine sahip kişiler, adaletçi ve görev odaklı ahlak anlayışına sahip kişilere kıyasla “işini kaybetme korkusunun” iş ahlakına uygun olmayan davranışların ortaya çıkmasında daha etkili olduğunu düşünmektedir.
- Benmerkezci ahlak felsefesine sahip kişiler, görev odaklı ahlak anlayışına sahip kişilere kıyasla “iş ahlakına iş ahlakına aykırı davranışlara yönelik kınama dışlama gibi yeterli toplumsal yaptırımların olmaması” nedeniyle iş ahlakına uygun olmayan davranışların ortaya çıktığı düşüncesine daha yüksek düzeyde katılmaktadırlar.
- Benmerkezci, mutlulukçu ve faydacı ahlak anlayışına sahip kişiler, görev odaklı ahlak anlayışına sahip kişilere kıyasla “kötü örneklerin yaygınlığının” iş ahlakına uygun olmayan davranışların ortaya çıkmasında daha etkili olduğunu düşünmektedir.
- Benmerkezci, faydacı ve mutlulukçu ahlak anlayışına sahip kişiler, görev odaklı ahlak anlayışına sahip kişilere kıyasla “iş ahlakına aykırı davranışların avantaj sağlaması durumunun” iş ahlakına uygun olmayan davranışların ortaya çıkmasında daha etkili olduğunu düşünmektedir.

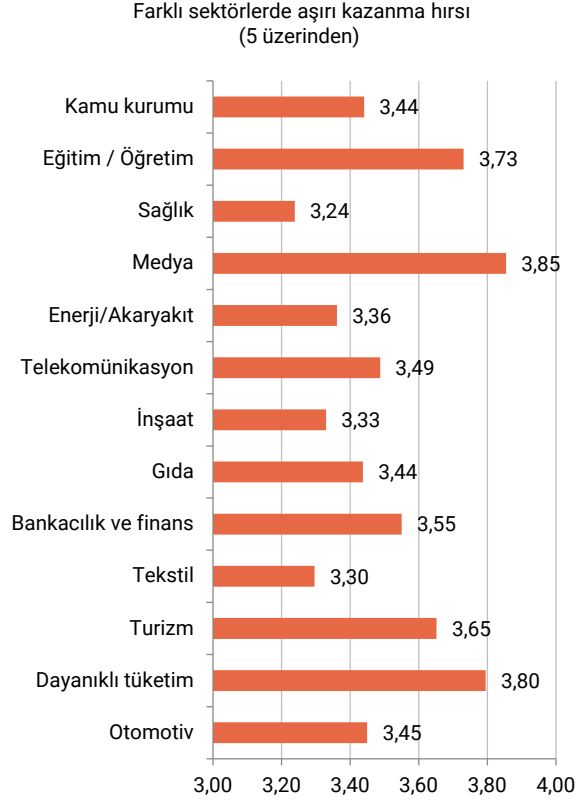
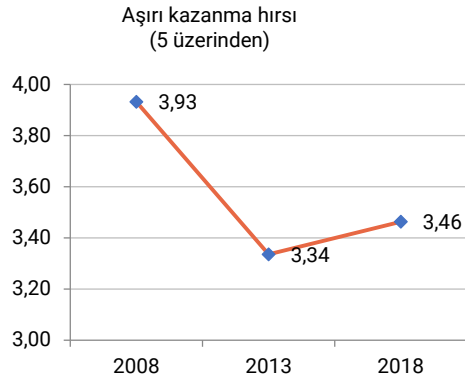
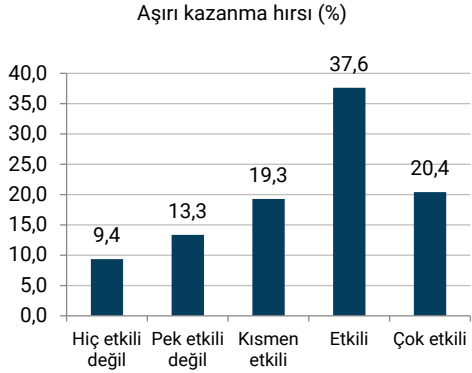
- Benmerkezci ahlak anlayışına sahip kişiler, görev odaklı ahlak anlayışı sahiplerine göre “iş ahlakı kurallarının yazılı olmamasının” iş ahlakına uygun olmayan davranışların ortaya çıkmasında daha etkili olduğunu düşünmektedir.
- Benmerkezci ve faydacı ahlak anlayışına sahip kişiler, görev odaklı ahlak anlayışına sahip kişilere kıyasla “iş tecrübesi arttıkça idealist duyguların zayıflaması” nedeniyle iş ahlakına uygun olmayan davranışların ortaya çıktığı düşüncesine daha yüksek düzeyde katılmaktadır.
- Benmerkezci, göreceli ve faydacı ahlak anlayışına sahip kişiler, görev odaklı ahlak anlayışına sahip kişilere kıyasla işe yeni başlayanların iş ahlakı bakımından yetersiz olmalarının iş ahlakına uygun olmayan davranışların ortaya çıkmasında etkili olduğu fikrine daha yüksek düzeyde katılmaktadır.
- Benmerkezci faydacı ve göreceli ahlak anlayışına sahip kişiler, görev odaklı ahlak anlayışına sahip kişilere kıyasla “iş ahlakına aykırı davranışlara yönelik yasal yaptırımların yetersizliğinin” iş ahlakına uygun olmayan davranışların ortaya çıkmasında etkili olduğu düşüncesine daha yüksek düzeyde katılmaktadır.

Genel olarak değerlendirildiğinde iş ahlakına aykırı davranışların ortaya çıkmasında etkili olan faktörlere yönelik olarak benmerkezci, faydacı, mutlulukçu ve göreceli, yani genel olarak daha materyalist ahlaki anlayışlara sahip katılımcılarla idealist, görev odaklı ve adaletçi ahlak felsefelerini benimseyen, yani daha idealist katılımcıların iki farklı grupta toplandıkları anlaşılmaktadır. İlginç olan materyalist grubun idealist gruba göre anılan faktörlere yönelik farkındalığının daha yüksek olmasıdır. Bunun nedeni söz konusu gruba mensup katılımcıların bu faktörlere yönelik algılarının daha açık olması olabilir. Bu sonucun ortaya çıkmasında iş dünyasında sosyal sorumluluk ve iş ahlakına artan ilginin payı olduğu da söylenebilir. Hatta bu ilginin baskın hale gelen materyalist yaklaşımla iş ahlakı algısının ara kesitinin artmasının bir sonucu olarak ortaya çıkmış olması da muhtemeldir.

Aşırı Kazanma Hırsı

İş ahlakına uygun olmayan davranışların ortaya çıkmasında etkili olan faktörler listesinin en başında aşırı kazanma hırsı bulunmaktadır. Hırs, sözlükte sonu gelmeyen istek ve aşırı tutku anlamına gelmektedir. Hırsın ikinci anlamı ise ve öfke ve kızgınlıktır. Hırs konusu daha çok psikolojinin, psikologların ve psikiyatrinin konusu olmuştur. Çünkü hırs insan davranışlarını bozan bir dinamiktir.

Hırsla ilgili düşünceleri ikiye ayırmak mümkündür. Birinci gruptaki düşünceler hırsın gerekli olduğunu, yararlı olduğunu vurgulamaktadır. Yararlı olduğunu düşünenler zorlukların açılması, üstün başarı ve yararlı üretimler için hırsın gerekli olduğunu savunmaktadır. Hırsın gerekli olmadığını, hatta zararlı olduğunu düşünen bir grup da bulunmaktadır. Bu grubun düşüncesine göre hırs, zarar verici bir duygudur. Zararlar bireysel ve toplumsal olarak, maddi ya da manevi olarak ortaya çıkabilmektedir. Hırsla aynı kökten gelen Türkçedeki haris, muhteris ve ihtiras kelimeleri çoğunlukla olumsuz anlamlar yüklenerek kullanılmaktadır.



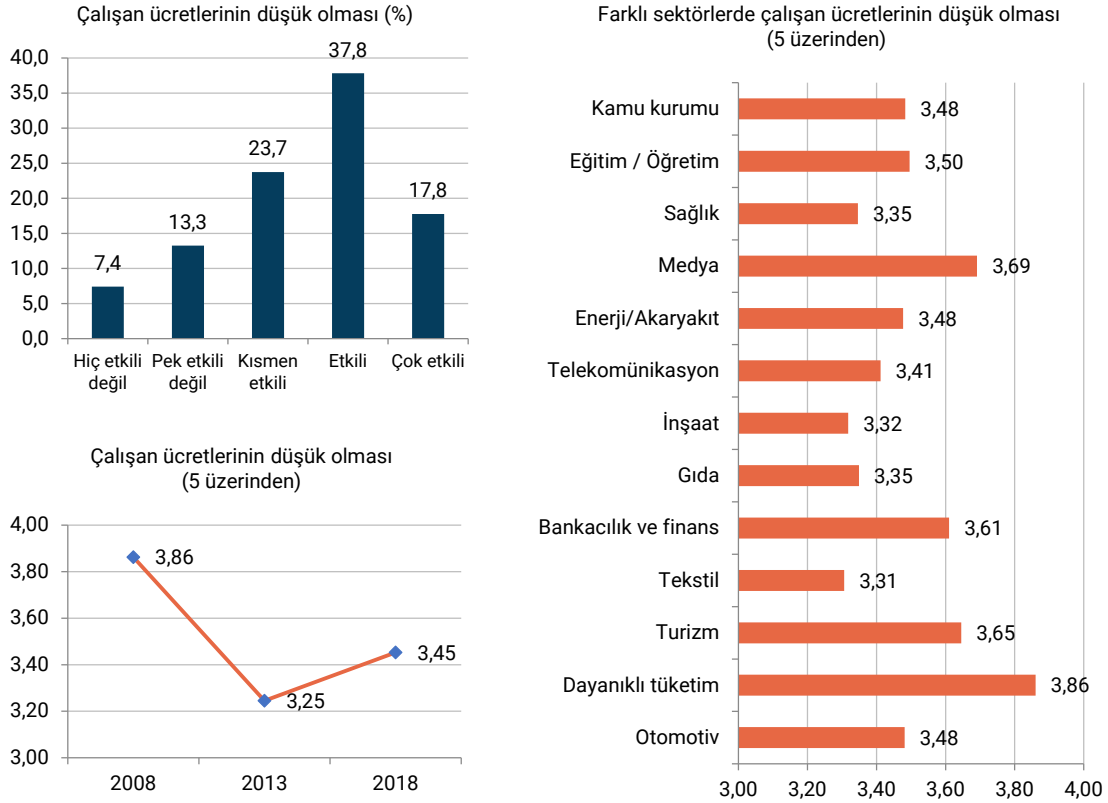
Grafik 103. Aşırı Kazanma Hırsı

Araştırmaya katılan katılımcıların %77,3'ü iş ahlakına uygun olmayan davranışların ortaya çıkmasında en çok aşırı kazanma hırsının etkili olduğunu söylemişlerdir. Aşırı kazanma hırsının iş ahlakına uygun olmayan davranışların ortaya çıkmasındaki etkisi 2008 yılındaki araştırmaya göre azalmış durumdadır. Yukarıdaki grafikte de görülebileceği gibi aşırı kazanma hırsının iş ahlakı üzerindeki etkisinin büyük olduğu düşüncesinde azalış olsa da bu azalış hırsın etkisini birinci sıradan indirmemiştir. İş ahlakına uygun olmayan davranışların ortaya çıkmasında aşırı kazanma hırsının etkisi bakımından sektörler arasında fark olup olmadığını görmek için ortalamalar hesaplanmıştır. Ortalamalardan hareketle yukarıdaki grafik elde edilmiştir. Grafikte de görülebileceği gibi aşırı hırslı aşırı kazanma hırsının en çok etkili olduğu düşünülen sektör medya sektörüdür. Bundan sonra ise dayanıklı tüketim malları sektörü ve eğitim öğretim sektörü gelmektedir. Aşırı kazanma hırsının en az etkili olduğu düşünülen sektörlerin ise sağlık, tekstil ve inşaat sektörleri olduğu görülmektedir.

Çalışan Ücretlerinin Düşük Olması

Yolsuzlukla gelir arasında ilişki arayan çok sayıda akademik araştırma mevcuttur. Gelir eşitsizliği arttıkça yolsuzluk da artma eğilimi göstermektedir. Çalışanlar, ücretlerinin düşük olması durumunda, hayatlarını sürdürebilmek için gerekli olan geliri başka şekilde kazanma yoluna başvurmaktadırlar. Bu nedenle çalışanların ücretlerinin düşük olması ahlaki problemlerin varlığına bir tür zemin hazırlamaktadır.

Çalışanlara iyi ücret ödenmesi durumunda işletmeler pek çok fayda elde edebilmektedir. Örneğin nitelikli personel etkin ücret yönetiminin olduğu işletmelerde çalışmak istemektedir. Mevcut personel ücretin iyi olduğu işletmelerde daha kolay muhafaza edilebilmektedir. İyi ücret ödenen işletmelerde personel çalışmaya daha istekli olmakta ve en önemlisi iyi ücret ödenen personel yasal yükümlülüklere uyulmasına yardımcı olmaktadır.



Grafik 104. Çalışan Ücretlerinin Düşük Olması

Çalışanların ücretlerinin düşük olması iş ahlakına uygun olmayan davranışların ortaya çıkmasında en etkili ikinci faktör olarak belirlenmiştir. Ücret düşüklüğü personelin yapacağı ahlaki olmayan davranışların meşrulaştırılmasına neden olabilmektedir. Ayrıca ücreti düşük olan işçilerin kaybedecek şeylerinin az olması nedeniyle riske girerek ahlaki olmayan davranışlarda bulunma ihtimalini artırmaktadır. Tam tersine, yüksek ücret düzeyindeki kişilerin kaybedeceği şey daha fazla olacağı için ahlaki olmayan davranışlara başvurma ihtimalleri de daha düşük olmaktadır.

Katılımcıların yaklaşık %80'i iş ahlakına uygun olmayan davranışların ortaya çıkmasında çalışanların ücretlerinin düşük olmasının etkili olduğunu düşünmektedir. Katılımcıların yaklaşık %20'si ise iş ahlakına uygun olmayan davranışların ortaya çıkmasında çalışanların ücretlerinin düşük olmasının bir etkisi olmadığını düşünmektedir.

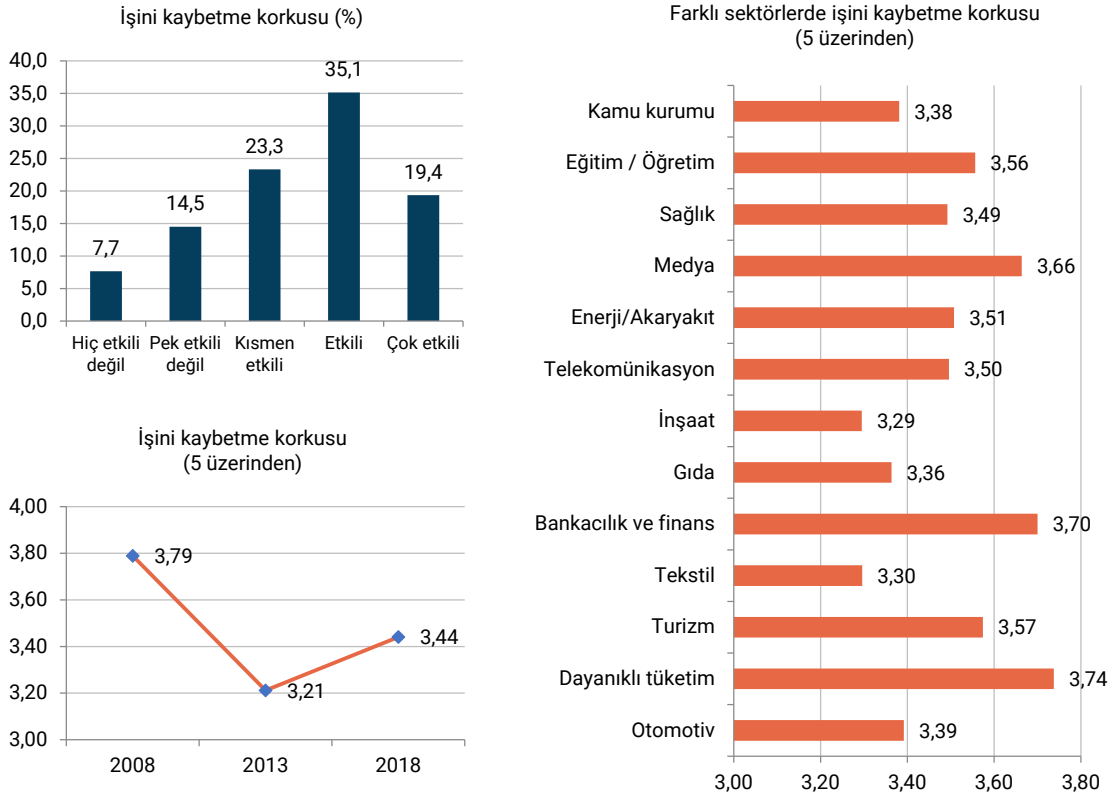
Çalışanların ücretlerinin düşük olmasının ahlaki problemlere yol açtığı düşüncesi, 2008 yılında daha yüksek bir ortalamaya sahip iken 2013 ve 2018 yıllarındaki araştırmalarda göreceli olarak daha düşük bir ortalamaya sahiptir. Türkiye'de kişi başına düşen gelirin ve ücret düzeylerinin son yıllarda artış gösteriyor olmasının bunda etkisi olduğu düşünülmektedir.

Çalışanların ücretlerinin düşük olmasının iş ahlakına uygun olmayan davranışlara yol açtığı düşüncesine katılma bakımından en yüksek ortalamaya sahip sektör dayanıklı tüketim malları sektörüdür. Bundan sonra ise medya sektörü çalışanları gelmektedir. Çalışanların ücretlerinin düşük olmasının iş ahlakına uygun olmayan davranışların ortaya çıkmasında etkisinin az olduğunu düşünen sektörler ise tekstil sağlık inşaat ve gıda sektörleridir.

İşini Kaybetme Korkusu

İşsiz kalma endişesi de çalışanların davranışlarını yönlendirebilmektedir. İşsiz kalma korkusu yaşayan bir kişi gelecekle ilgili umutlarını kaybetmekte ve daha çok stres yaşamaya başlamaktadır. Ayrıca işini kaybetme korkusu kişinin hiçbir işe yaramadığı duygusunu geliştirerek kişinin kendini değersiz hissetmesine neden olmaktadır. İşsiz kalma korkusu yaşayan kişinin morali ve motivasyonu düşük olmaktadır. Bu durum günlük hayatına da yansımakta, ailesi ile ve çevresindekilerle ilişkilerini de etkilemektedir. Gelecek korkusu yaşayan bir kişinin davranışlarının nasıl olacağını tahmin etmek kolay değildir. Bu nedenle işsizlik korkusu, kişinin beklenmeyen davranışlar göstermesine yol açabilir. İşsiz kalmak ya da işsiz kalma korkusunu yaşamak kişinin kendisini işsiz bırakan kişilerden, işletmelerden ya da sistemden intikam alma duygusunu da geliştirebilir. Böyle durumlarda ahlaki olmayan davranışların ortaya çıkması olasıdır.

Katılımcıların %78'i iş ahlakına uygun olmayan davranışların ortaya çıkmasında işini kaybetme korkusunun etkili olduğunu düşünmektedir. Katılımcıların geri kalan %22'si ahlaka uygun olmayan davranışların ortaya çıkmasında işini kaybetme korkusunun etkili olmadığını düşünmektedir. İşini kaybetme korkusunun iş ahlakına uygun olmayan davranışların ortaya çıkması üzerindeki etkili olduğu düşüncesi 2008 yılında en yüksek seviyesinde iken 2013 yılında göreceli olarak düşmüş ve 2018 yılında tekrar bu etki artış göstermiştir.



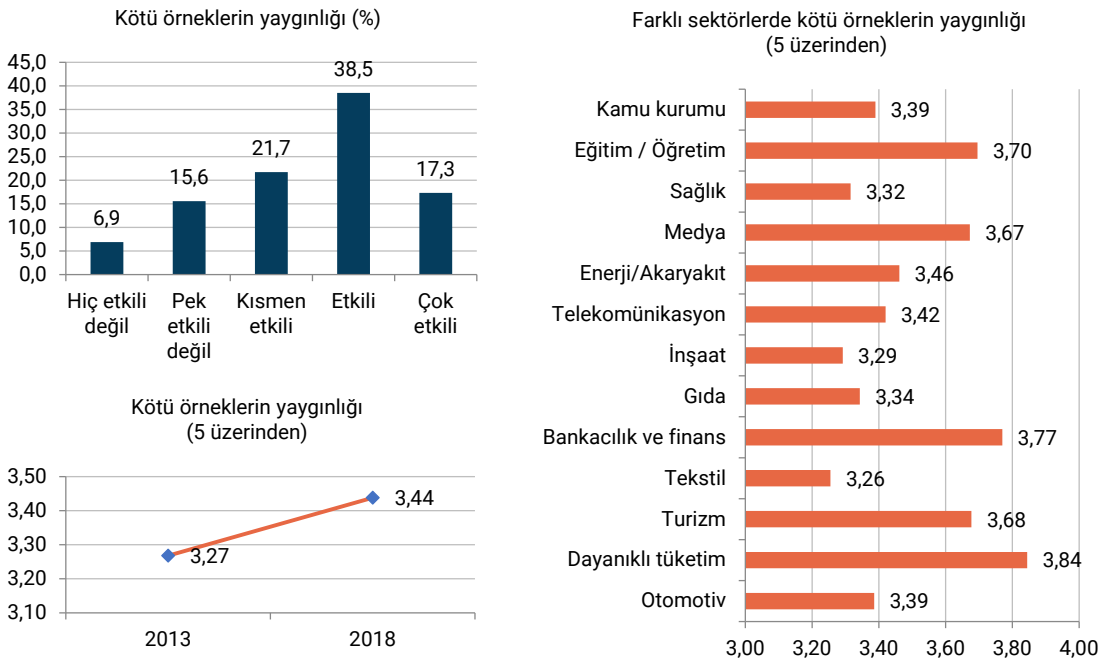
Grafik 105. İşini Kaybetme Korkusu

İşini kaybetme korkusunun en çok etkili olduğu sektörler dayanıklı tüketim malları sektörü, bankacılık ve finans sektörleri ile medya sektörleridir. İşini kaybetme korkusunun ahlaki olmayan davranışları ortaya çıkmasında en az etkili olduğu düşünülen sektörler ise inşaat, tekstil ve gıda sektörleridir.

Kötü Örneklerinin Yaygınlığı

Bir olayın haber değeri taşıyabilmesi için sıradışı olması gerekmektedir. Genellikle medya, sıradışı olaylar arasında kötü olanları haber yapmaktadır. Sıradışı olmayan veya sıradışı olsa da olumlu içerikte olan olaylar haber değeri taşımamakta ve herhangi bir farkındalık yaratmamaktadır. Toplum içinde gündem oluşturan, üzerinde günlerce konuşulan sıradışı davranışlar genellikle kötü olan davranışlardır.

İş dünyasında yalan söyleyerek ya da hilekârlık yaparak kazanan kişilerin varlığı aslında kötü birer örnektir. Bu kötü örneklerin sayısı çok olmasa da sıradışı olması nedeniyle çok sayıda kişi tarafından örnek verilmekte ve yaygın olduğu algısı oluşmaktadır. Kötü örneklerin yaygın olduğu algısı oluştuğunda ise hırslı ve daha çok kazanmak isteyen insanlar da aynı yollara tevessül edebilmektedirler.



Grafik 106. Kötü Örneklerin Yaygınlığı

Kötü örneklerin varlığı ve yaygınlığı iş ahlakına uygun olmayan davranışların ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Katılımcıların yaklaşık %80'i kötü örneklerin iş ahlakına uygun olmayan davranışların ortaya çıkmasında etkili olduğu kanaatini taşımaktadırlar. Bu durumun etkili ve çok etkili olduğunu düşünenlerin oranı %56'dır. Kötü örneklerin varlığının etkili olduğu düşüncesi 2013 yılındaki araştırmaya göre 2018 yılında biraz daha artmıştır.

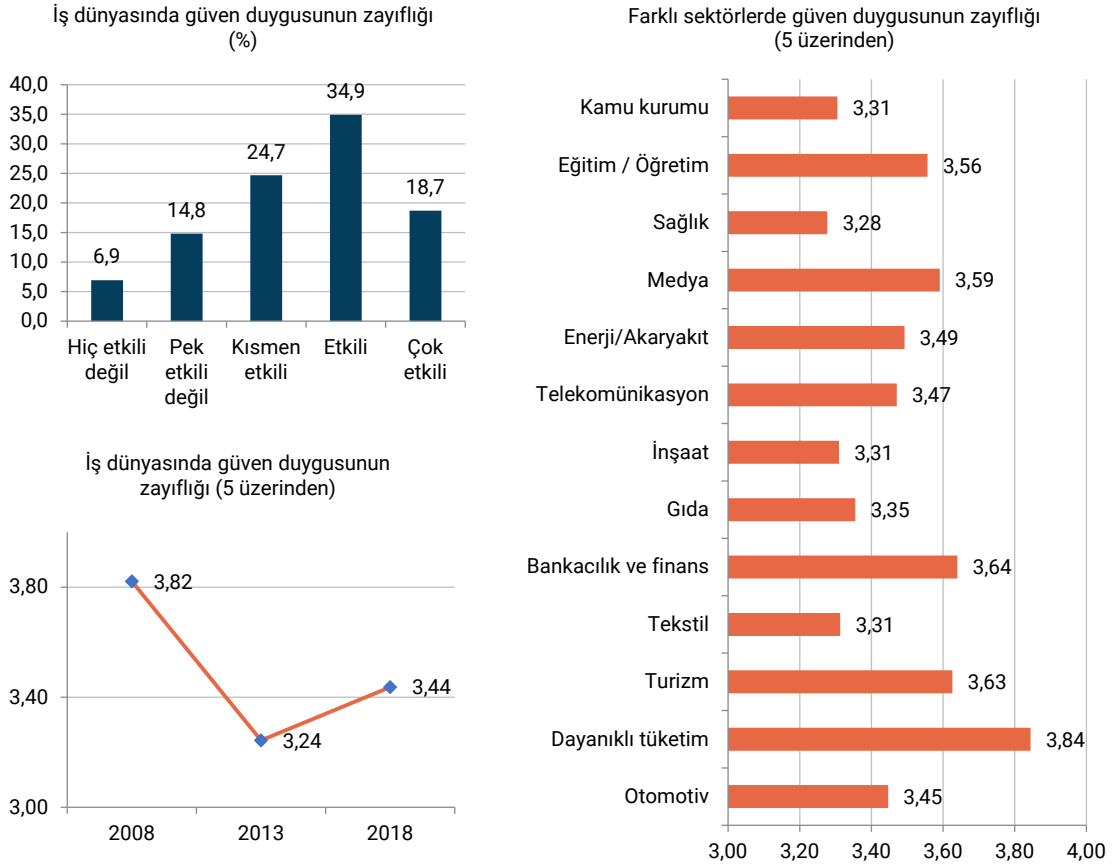
Kötü örneklerin yaygınlığının ahlaka aykırı davranışların oluşmasında etkili olduğu düşüncesinin en yaygın olduğu sektör, dayanıklı tüketim malları sektörüdür. Bundan sonra ise bankacılık ve finans sektörü ile eğitim-öğretim sektörleri sıralanmaktadır. Kötü örneklerin yaygınlığının iş ahlakına aykırı davranışların oluşması konusunda en az etkili olduğunu düşünen sektörlerse inşaat, sağlık, gıda ve tekstil sektörleridir.

Güven Eksikliği

İş dünyasında birbirinin tam zıddı olmasına rağmen sık sık söylenegelen iki söz vardır: Birincisi “Sözümüz senettir”, ikincisi ise “Babana bile güvenme” sözüdür. İlk söz güven, ikinci söz ise güvensizlik telkin etmektedir.

İş dünyasında güvenin varlığı için önce güvenilir olmak gerekmektedir. Bir hadisi şerifte ifade edildiği gibi “Müslüman elinden ve dilinden emin olunan kimsedir”. Güvenilen kişi kendinden, davranışlarından emin olunan kişidir. Kendinden emin olunan kişinin sağladığı itibar bankalarının sağladığı krediden daha muteberdir. Güven telkin eden işadamları daha çok iş alabilmekte ve daha büyük ortaklıklar kurabilmektedir.

Güven eksikliği karşılıklı iş yapmadaki temel eksiklerden bir tanesidir. Güven olmadığı zaman yerine geçecek şüphe daha çok tedbir almayı dolayısıyla daha büyük emekleri harcamayı gerektirecektir. Karşılıklı güvenin oluşması dürüstlük duygularıyla gerçekleşir. Karşılıklı dürüst olan kişiler birbirlerine güvenecek ve dolayısıyla iş yapma istekleri artacak ve iş yapma maliyetleri düşecektir.



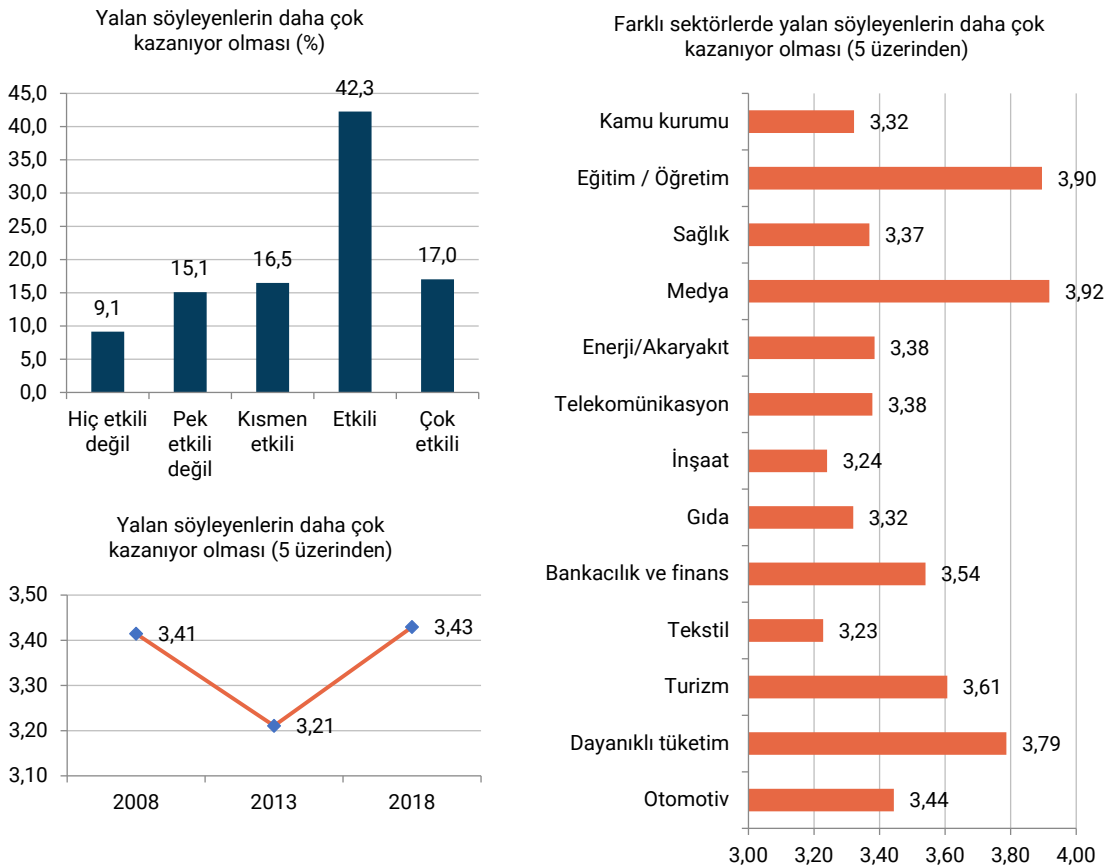
Grafik 107. İş Dünyasında Güven Duygusunun Zayıflığı

İş ahlakına uygun olmayan davranışların ortaya çıkmasında güven duygusunun zayıflığının etkili olduğunu düşünen katılımcıların oranı toplam içinde yaklaşık %80'dir. Bundan önce yapılan iki araştırma ile kıyaslandığında iş dünyasındaki güven duygusunun iş ahlakına uygun davranışların ortaya çıkmasında etkisinin zaman içinde azaldığı görülmektedir.

İş dünyasında güven duygusunun zayıflığının iş ahlakına uygun olmayan davranışların ortaya çıkmasında etkisinin büyük olduğunu düşünen sektörler; dayanıklı tüketim malları sektörü, bankacılık ve finans sektörü ve turizm sektörüdür. İş ahlakına uygun olmayan davranışların iş dünyasındaki güven duygusu ile ilişkisinin az olduğu düşünülen sektörler ise gıda, inşaat, sağlık ve tekstil sektörleridir.

Yalan Söyleyenlerin Daha Çok Kazanıyor Olduğu Düşüncesi

Yalan söyleyenlerin daha çok kazanıyor olduğu düşüncesi iş ahlakına uygun olmayan davranışların ortaya çıkmasında en etkili olan faktörler sıralamasında beşinci sıradadır. Türkçede “Çok söz yalansız, çok mal haramsız olmaz” diye bir atasözü bulunmaktadır. Çok konuşanların araya yalan karıştırıyor olmalarına yönelik düşünce, benzer şekilde çok kazananların da arada helal olmayan yollara bulaşmış olabileceğini düşündürmektedir. Özellikle ticaretle yalan söylemenin kısa vadede kazançlı çıkmanın araçlarından biri olduğu ortak bir kabul durumundadır. Yalan söyleyenlerin şimdi çok kazanıyor olmaları, ileride de elde ettikleri kazançları kullanarak ayıplarını örtebilecek imkanlara kavuşma ihtimali bulunduğu düşüncesi, iş hayatında yalan söylemeyi teşvik eder niteliktedir. Yalan söyleyenlerin yalanlarının karşılığında kazanç elde ettikleri ve yalanlarının cezasız kalacağı düşüncesi toplumdaki adalet duygusuna zarar vermektedir. Halbuki kazanç sadece maddi değildir. Toplumsal itibar, vicdan ve huzurdaki sarsıntıları ile öteki dünyadaki karşılığının cehennem azabı olduğu düşünüldüğünde yalan söyleyenlerin çok kazanıyor olmadıkları anlaşılabilir.



Grafik 108. Yalan Söyleyenlerin Daha Çok Kazanıyor Olması

İş ahlakına uygun olmayan davranışların ortaya çıkmasında yalan söyleyenlerin daha çok kazanıyor olduğu düşüncesinin etkili olduğunu düşünenlerin toplam içindeki oranı yaklaşık %75'tir. Bunlar arasında bu faktörün etkili ve çok etkili olduğunu düşünenlerin oranı ise %60'a yakındır.

Daha önce yapılan iki araştırmaya kıyasla yalan söyleyenlerin daha çok kazanıyor olduğu düşüncesinin iş ahlakına uygun olmayan davranışların ortaya çıkmasında etkisi bakımından önemli sayılabilecek bir değişim olmadığı görülmektedir. Ancak yine de bu ortalamanın 3 ile 3,5 arasında gerçekleşmiş olması, katılımcıların bu düşünceye prim verdiği şeklinde yorumlanabilir.

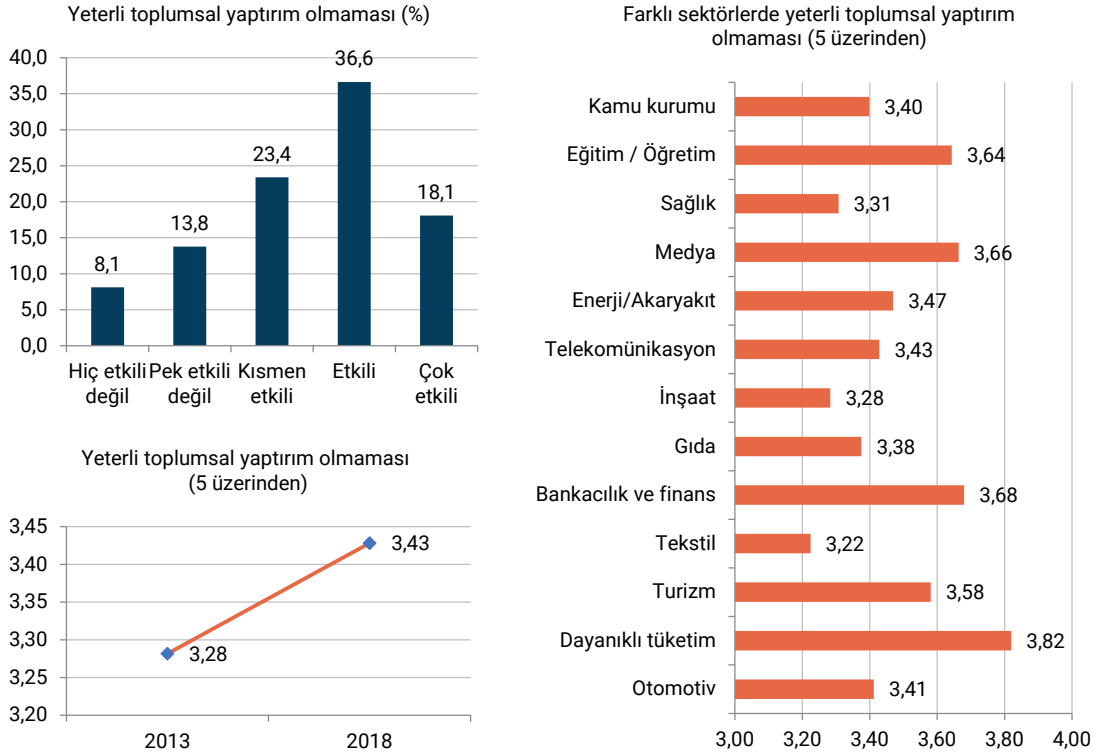
Yalan söyleyenlerin daha çok kazanıyor olduğu düşüncesi hangi sektörde daha yaygındır sorusunun cevabını bulabilmek için her sektöre ait ortalamalar hesaplanmıştır. Hesaplanan ortalamalar yukarıdaki grafikte gösterilmektedir. Grafikte de görülebileceği gibi yalan söyleyenlerin daha çok kazanıyor olduğu düşüncesinin en yaygın olduğu sektör medya sektörüdür. Bundan sonra ise eğitim-öğretim sektörü gelmektedir. Yalan söyleyenlerin daha çok kazanıyor olduğu düşüncesinin en az etkili olduğu sektörler ise kamu kurumları, gıda, inşaat ve tekstil sektörleridir.

Yeterli Toplumsal Yaptırım Olmaması

Toplumsal yaptırımlar, bir toplumda benimsenen ilkelere uyulması ya da uyulmaması durumunda gösterilen tepkilere verilen genel isimdir. Toplum, sahip olduğu geliştirdiği ilkelerle içinde barındırdığı kişileri kontrol etmekte ve toplumsal düzeni sağlamaktadır. Bu düzeni sağlamakta kullanılan ilkeler, toplumun ortak değer ve kurallarından hareketle ortaya çıkmaktadır. Toplumsal normlar; din kuralları, ahlak kuralları, hukuk kuralları, görgü kuralları, örf ve adetler gibi toplum tarafından ortak olarak bilinen ve benimsenen ilkelerden oluşmaktadır.

Toplumların olumlu davranışları ödüllendirici ve olumlu olmayan davranışları da cezalandırıcı bir gücü bulunmaktadır. Toplumsal yaptırımlar, olumlu ya da olumsuz olabilmektedir. Olumlu yaptırımlar, toplumun takdir etmesi onaylaması ve ödüllendirmesi şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Toplumsal yaptırımların olumsuz olanlarında ise toplumsal normlara uygun olmayan davranışların karşılığında kişiler suçlanmakta, kınanmakta ve dışlanmakta cezalandırılmaktadır.

Son zamanlarda yaygınlaşan sosyal medyanın etkisi ile beşeri münasebetlerde azalma olmaktadır. Aynı ortamda bulunan kişiler bile fiziken bir arada olmalarına rağmen gerçekte başkalarıyla iletişim halinde olabilmektedirler. Kısa süreli sanal birliktelikler giderek toplumsal kontrol mekanizmaları olan, kınama, yardımcı olmama, dışlama gibi yaptırımları devre dışı bırakmaktadır.

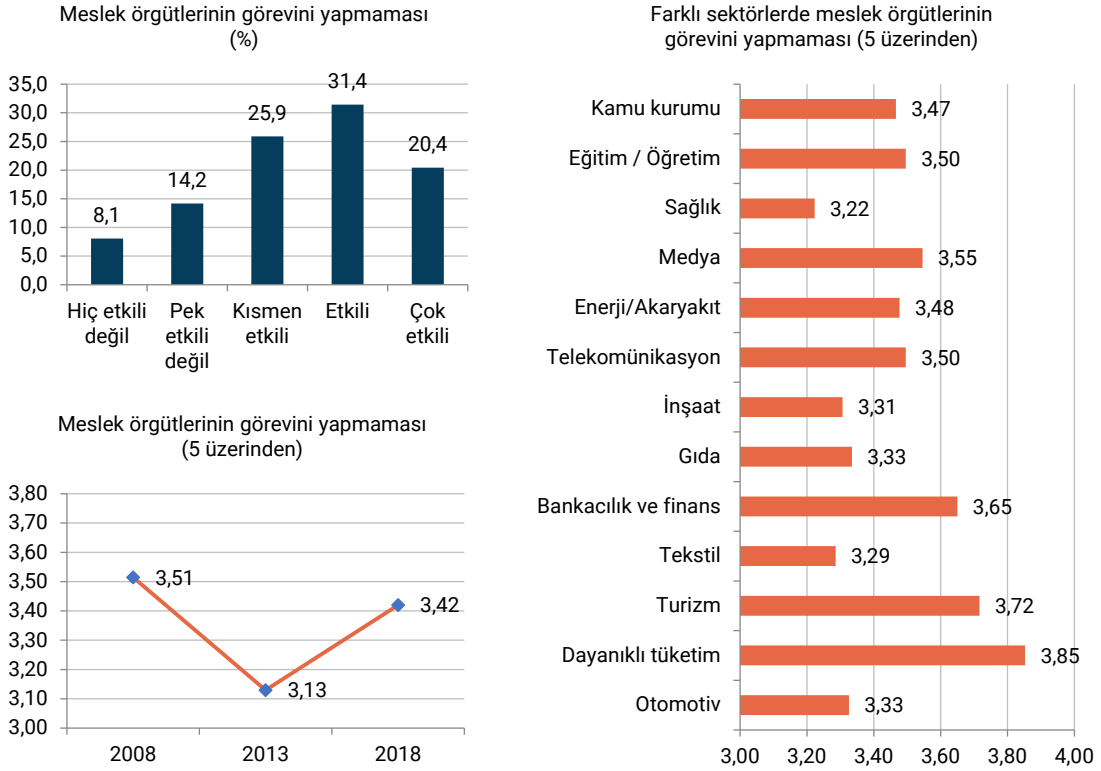


Grafik 109. Yeterli Toplumsal Yatırım Olmaması

Araştırmaya katılanların %78'i iş ahlakına uygun olmayan davranışların ortaya çıkmasında bu davranışlara yönelik yeterli toplumsal yatırım olmamasının etkili olduğunu düşünmektedirler. Ahlakı olmayan davranışlara karşı toplumsal yatırımın yeterli olmamasının etkili olduğu düşüncesi, son beş yıl içinde azda olsa artış göstermiştir. Bu artış miktarı yukarıdaki grafikte görülebilmektedir. İş ahlakına aykırı davranışlara karşı yeterli toplumsal yatırımların olmadığı düşüncesinin en yaygın olduğu sektör, dayanıklı tüketim malları sektörüdür. Bundan sonra ise bankacılık ve finans sektörü ile medya sektörü gelmektedir. Bu düşüncenin en zayıf olduğu sektör ise tekstil, inşaat ve sağlık sektörleridir.

Meslek Örgütlerinin Görevini Yapmaması

Hemen her mesleğe ait o mesleğin mensupları tarafından kurulup yürütülen sivil toplum kuruluşları bulunmaktadır. Meslek örgütleri veya odaları adı altında kurulan bu örgütler o mesleğin mensuplarının problemlerini çözmeye yönelik olarak çözüm önerileri getirmekte ve problemleri paylaşarak çözmeye çalışmaktadır. Meslek örgütleri belki de kendinden beklenen ilk fonksiyon olan meslek örgütü mensuplarının niteliklerinin artırılması, haklarının korunması ve mesleğe yakışmayan davranışlar yapanların denetimi ve cezalandırılması işlemlerinin az bir kısmını yapmaktadır. Bu, tarihimizdeki en eski mesleki örnekleme örneği olan ahilik sisteminin işleyişinden kaynaklanan bir beklentidir.



Grafik 110. Meslek Örgütlerinin Görevini Yapmaması

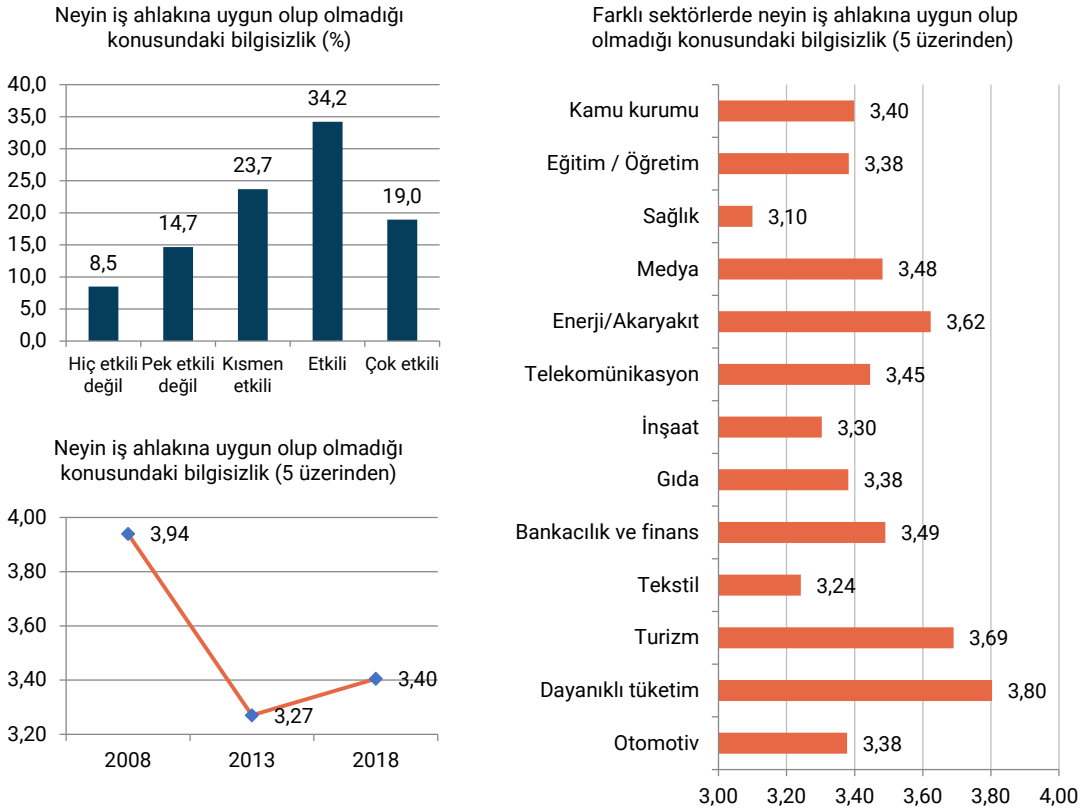
Oysa günümüz meslek örgütlerinin çoğu meslek mensuplarının ortak olarak menfaatlerinin savunulduğu platformlara dönüşmüştür. Bu platformlarda yönetici olmak için ciddi rekabetler yaşanmaktadır. Her meslek mensubu, üyesi olduğu örgütün etkinliğinin artması ve kendi lehine aktivitelerde bulunmasını beklemektedir. Meslek örgütleri devlet üzerinde birer baskı grubu olarak kullanılmaya da çalışılmaktadır. Bu nedenle günümüzde çok sayıda meslek örgütü olmasına rağmen meslek mensupları üzerindeki yaptırımları göreceli olarak düşüktür. İş ahlakına uygun olmayan davranışların ortaya çıkmasında etkili olan faktörler sıralamasında meslek örgütlerinin görevini yapmaması sekizinci sırada yer almıştır. Bu durum göstermektedir ki meslek örgütleri iş ahlakına uygun davranışların oluşmasında etkili bir konumda değildir.

Katılımcıların beşte dördü iş ahlakına uygun olmayan davranışların ortaya çıkmasında meslek örgütlerinin görevini yapmamasının etkili olduğunu düşünmektedir. Meslek örgütlerinin görevini yapmaması nedeniyle iş ahlakına uygun olmayan davranışların ortaya çıktığı düşüncesi 2008 yılındaki araştırma ile 2018 yılındaki araştırmada hemen hemen aynı düzeydedir. Aradan geçen 10 yıllık zaman zarfında meslek örgütlerinin görevini yapmadığı şeklindeki düşüncede bir değişiklik gözlenmemiştir.

Meslek örgütlerinin görevini yapmaması nedeniyle iş ahlakına mugayir davranışların ortaya çıktığı düşüncesi en çok dayanıklı tüketim malları sektöründe benimsenen bir yaklaşımdır. Bundan sonra ise turizm, bankacılık ve finans sektörlerinde meslek örgütlerinin görevini gereği gibi yapmaması nedeniyle iş ahlakına uygun olmayan davranışların ortaya çıktığı düşüncesi bulunmaktadır. Bu düşünceye en az katılan sektörler ise sağlık tekstil, inşaat ve gıda sektörleridir.

Neyin İş Ahlakına Uygun Olup Olmadığı Konusundaki Bilgisizlik

İş ahlakı ile ilgili olarak bilgisizlikten söz edildiğinde esas söz konusu olan bilgisizlik, kişinin ahlaki sorumluluklarını bilmemesidir. Başka bir ifade ile gerçekleştirdiği davranışların ya da sonuçlarının farkında olmamasıdır. Bir kişinin bilgisizliğini gidermek için sorumluluk duygusunun ve farkındalığının artması gerekmektedir. Akademik bilgi yüklenerek kişilerin bilgisizliğinin giderilmesi durumunda davranışların değişmesi her zaman mümkün olmayabilmektedir.



Grafik 111. Neyin İş Ahlakına Uygun Olup Olmadığı Konusundaki Bilgisizlik

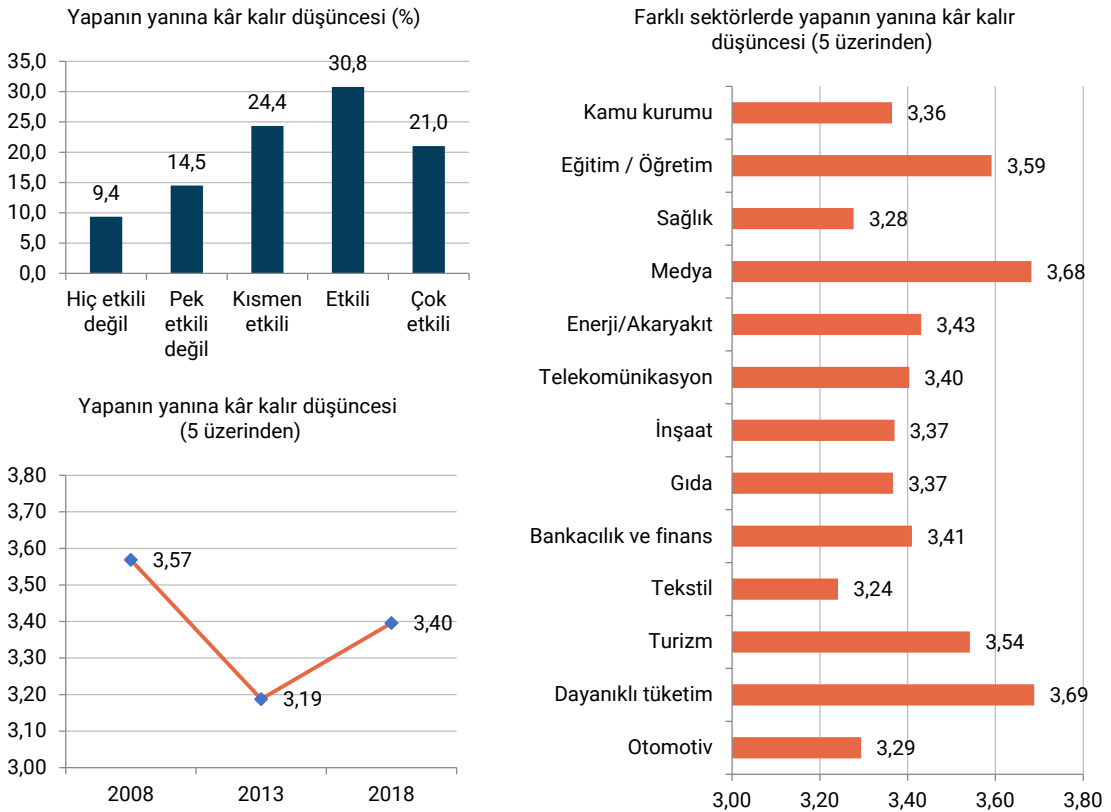
İş ahlakına uygun olmayan davranışların ortaya çıkmasında bilgisizliğin etkili olduğunu düşünen katılımcıların oranı yaklaşık %77'dir. İş ahlakına uygun olmayan davranışların ortaya çıkmasında bilgisizliğin etkisi 2008 yılında daha yüksek olarak algılanmıştır. 2013 yılında bu etki 2008 yılına göre azalmış 2018 yılında da benzer şekilde devam etmiştir. Başka bir ifade ile iş ahlakına uygun olmayan davranışların ortaya çıkmasında bilgisizliğin etkisinin azaldığı kanaati daha yaygın hale gelmiştir. Bu sonuç iş ahlakına yönelik farkındalığın zamanla arttığı şeklinde yorumlanabilir.

İş ahlakına uygun olmayan davranışların ortaya çıkmasında bilgisizliğin en etkili olduğu sektör dayanıklı tüketim malları sektörü, daha sonrada turizm sektörüdür. Bilgisizliğin iş ahlakını olumsuz etkilediği düşüncesine en az sahip olan çalışanlar ise sağlık sektörü ile tekstil sektörü katılımcılarından oluşmaktadır.

Yapanın Yanına Kâr Kalır Düşüncesi

İş ahlakına uygun olmayan davranışların ortaya çıkmasında etkili olan düşüncelerden bir tanesi de “yapanın yanına kâr kaldığı” düşüncesidir. “Yapanın yanına kâr kalır” düşüncesine sahip insanlardan oluşan bir toplum yanlış davranışların cezalandırılmadığı kanaatine sahip olacaktır. Denetim ve ceza sistemi olmadığı zaman ise insanın hırsları ve istekleri herhangi bir sınır tanımaz. Bu nedenle yapanın yanına kâr kalır düşüncesine sahip olan insanların oluşturduğu bir toplum oldukça tehlikeli bir toplum olarak görülebilir.

Yapanın yanına kâr kalır düşüncesine sahip insanlar başkalarının yalanlarını hilekârlıklarını gördükten sonra onların bir ceza çekmediklerini ve adaletin işlemediğini düşünürlerse o zaman bir müddet sonra kendileri de aynı şekilde davranmak isteyebilirler. Bu nedenle toplumsal barışın sağlanabilmesi için hukuk sisteminin işlemesi ve suç işleyenlerin cezalandırılması gerekir. Suç işleyenin cezasını çekmesi, sürekli denetim ve adaletin sağlanıyor olması, yapanın yanına kâr kalır düşüncesine engel olabilecektir.



Grafik 112. Yapanın Yanına Kâr Kalır Düşüncesi

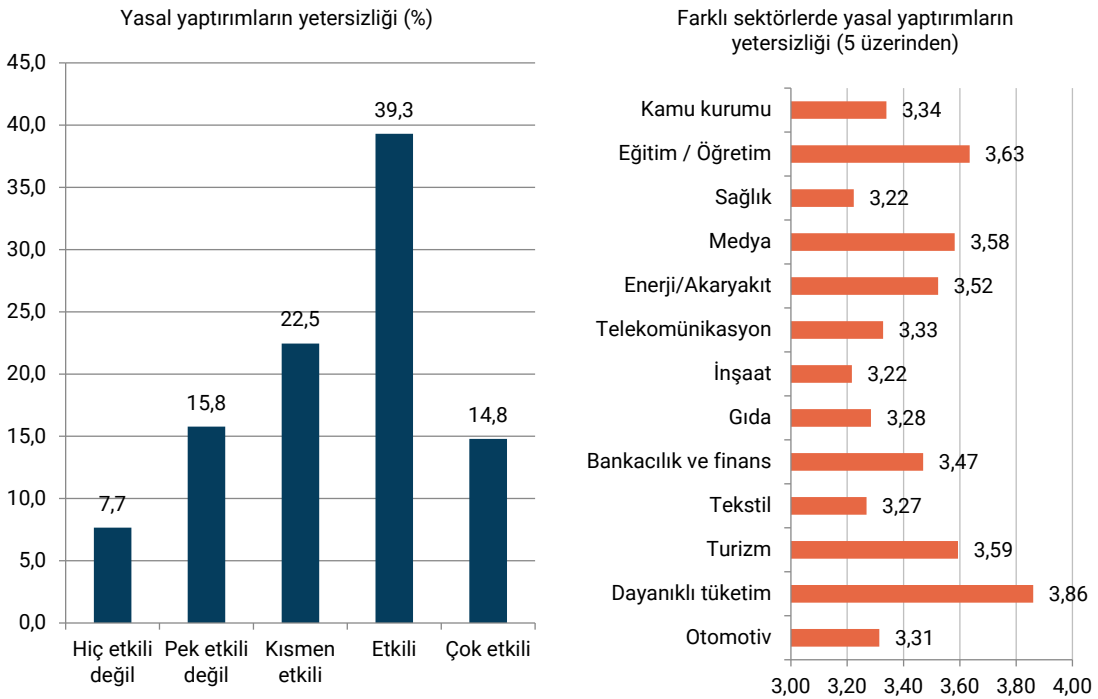
İş ahlakına uygun olmayan davranışların ortaya çıkmasında yapanın yanına kâr kalır düşüncesi katılımcıların %75'ine göre etkili bir faktördür. Katılımcıların yaklaşık dörtte biri ise iş ahlakına uygun olmayan davranışların ortaya çıkmasında yapanın yanına kâr kalır düşüncesinin etkili olmadığını düşünmektedirler.

Yapanın yanına kâr kalır düşüncesinin 2008 yılında en yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. 2013 yılındaki araştırmada bir miktar azalan bu oran 2018 araştırmasında tekrar yükselmeye başlamıştır.

Yapanın yanına kâr kalır düşüncesinin hangi sektörde daha etkili olduğunu görebilmek için ilgili ortalamalar hesaplanmıştır. Yukarıdaki grafikte de görülebileceği gibi yapanın yanına kâr kalır düşüncesinin en etkili olduğu iki sektör dayanıklı tüketim malları ve medya sektörü olarak tespit edilmiştir. Bu düşüncenin en az etkili olduğu iki sektör ise tekstil ve sağlık sektörleridir.

İş Ahlakına Aykırı Davranışlara Karşı Yasal Yaptırım Eksikliği

Ahlaka aykırı davranmanın toplumsal yaptırımları olabileceği daha önce ifade edilmişti. Toplumsal yaptırımlar bir noktaya kadar kişileri kontrol edebilmekte ve çeşitli yaptırımlar uygulayabilmektedir. Toplumsal yaptırımların dışında, bir iş yerinde iş ahlakına aykırı davranışlara karşı yaptırımların bulunması kişileri ahlaka uygun davranmaya zorlayacaktır. Bu önermenin tam tersi de doğrudur. Yani iş ahlakına aykırı davranışlara karşı yaptırım eksikliği bulunan işyerlerinde de ahlaka aykırı davranışlar serbest kalacaktır. Ahlaka aykırı olduğu halde cezalandırılmayan davranışlar eğer kişiye avantaj sağlıyorsa bu davranış bir alışkanlık haline gelebilecektir.



Grafik 113. İş Ahlakına Aykırı Davranışlara Yönelik Yasal Yaptırımların Yetersizliği

Dünya üzerinde her zaman insan ihtiyaçlarını karşılamak üzere yeni iş kolları doğabilmektedir. Yeni doğan iş kolları ise daha önce hiç tartışılmamış yeni işler ortaya çıkarabilmektedir. Bu iş kollarında uyulacak yasal kurallar ise çoğu zaman belirlenmiş olmamaktadır. Çünkü konu yenidir ve hiç kimse tarafından bilinmemektedir. Zamanla bu sektörler geliştikçe içindeki içinde çalışan kişiler yararlı ve zararlı durumları seçip ayırt ettikçe ahlaki kurallar oluşmakta ve daha sonra da bu ahlaki kurallara dayalı olarak yasalar oluşturulmaktadır. Bu araştırmanın girişinde tartışılan dijital paralar, nörobilim vb. güncel konular bunlara örnektir.

Ahlak kurallarının toplumdan topluma değişebilir olma özelliği nedeniyle çoğu zaman bir sektöre ait ahlaki yaptırımlar, aynı sektörde de olsa başka bir ülkede başka bir kültürde aynen uygulama şansı bulamamaktadır. Ahlak kuralları ile yasalar da her zaman aynı şeyi söylememektedir. Bazı durumlarda yasaların öngördüğü durum ile ahlak çatışmaktadır. İdealist davranmak isteyen kişi, yasaya

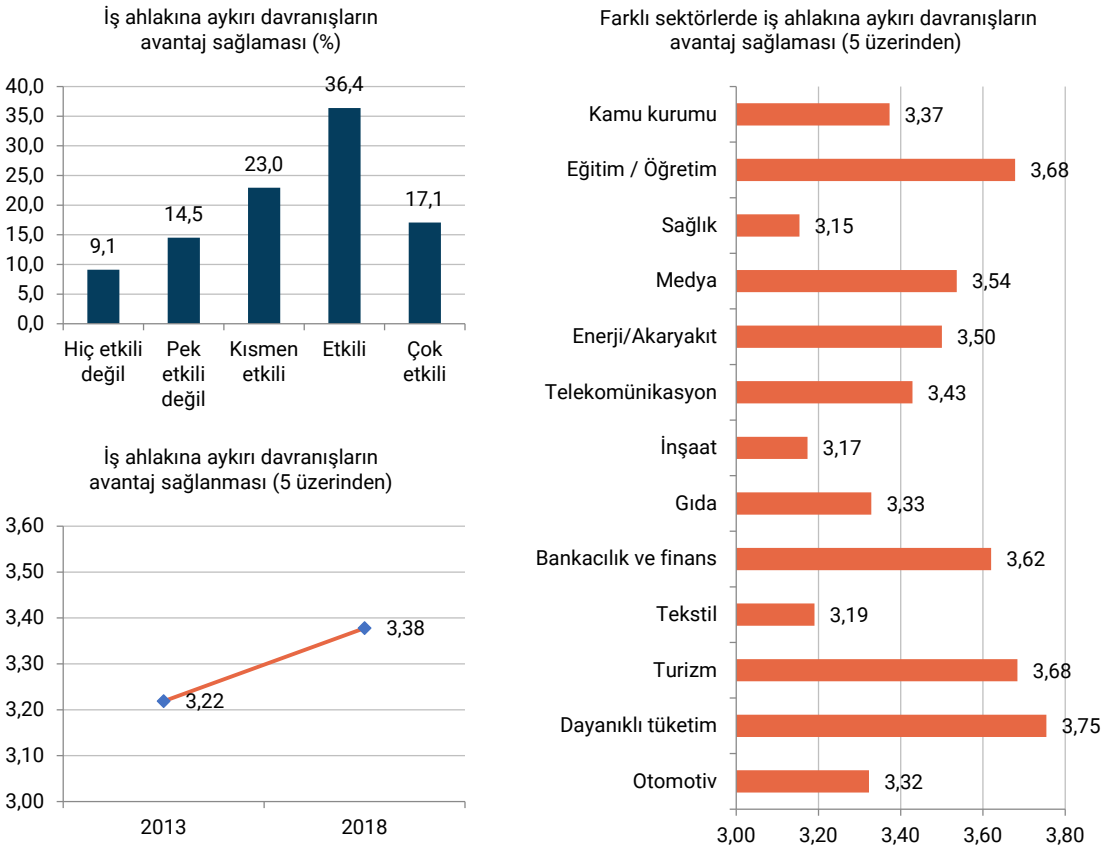
aykırı fakat ahlaka uygun davranmak isteyebilmektedir. Bunun tam tersi de geçerli olabilmekte, ya-
saya uygun davranan bir kişi ahlaka aykırı bir davranışta bulunabilmektedir.

Yasal yaptırımların yetersizliği nedeniyle iş ahlakına aykırı davranışların ortaya çıktığı düşüncesi,
araştırmaya katılan katılımcıların yaklaşık 4'te 3'ü tarafından benimsenen bir düşüncedir. Yasal yap-
tırimların yetersizliğinin ahlaka aykırı davranışlara neden olduğu düşüncesinin en çok kabul edildiği
sektör dayanıklı tüketim malları sektörüdür. Bundan sonra ise sırasıyla eğitim-öğretim, turizm ve
medya sektörü gelmektedir. Yasal yaptırımların yetersizliği nedeniyle iş ahlakına aykırı davranışların
var olduğu düşüncesine en az sahip olan sektörler ise sağlık ve inşaat sektörleridir.

İş Ahlakına Aykırı Davranışların Avantaj Sağlaması

Ahlaka aykırı davranışların toplumsal olarak yaptırımlarla karşılanması gerekir. Ancak her zaman
toplumsal yaptırımlar devreye girememektedir. Bazı durumlarda iş ahlakına aykırı davranışlarda bu-
lunan kişilerin davranışları yaptırımsız kalmaktadır. Bu durumda iş ahlakına aykırı davranış ne-
deniyle kişiler avantaj elde edebilmektedirler. Bu durumun başkaları tarafından görülmesi durumunda
ise aynı şeyi yapmak akıllara gelmektedir.

Katılımcıların yaklaşık 4'te 3'ü iş ahlakına uygun olmayan davranışların ortaya çıkmasında iş ahlaka-
na uygun olmayan davranışları avantaj sağlamanın etkili olduğu düşüncesine katılmaktadırlar.
Geri kalan yaklaşık 4'te 1'i ise iş ahlakına aykırı davranışların oluşmasında ahlaka aykırı davrananlar-
ın avantaj sağlamanın etkili olmadığını düşünmektedirler. İş ahlakına aykırı davranışların avantaj
sağladığı düşüncesi 2013'ten 2018 yılına gelindiğinde artma eğilimi göstermiştir.

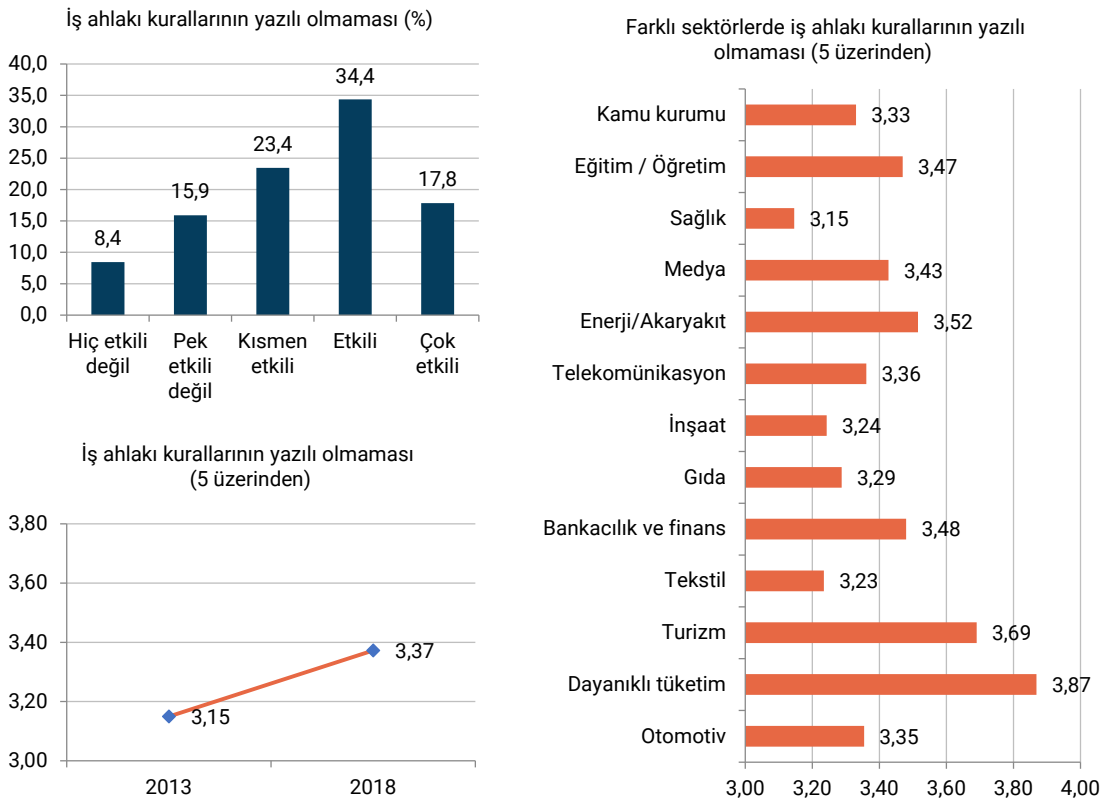


Grafik 114. İş Ahlakına Aykırı Davranışların Avantaj Sağlaması

İş ahlakına aykırı davranışların avantaj sağladığı düşüncesi en çok dayanıklı tüketim malları sektöründe görülmektedir. Bundan sonra ise turizm, eğitim-öğretim ve bankacılık-finans sektöründe bu düşüncenin etkili olduğu görülmektedir. İş ahlakına aykırı davranışların avantaj sağladığı düşüncesi sağlık, inşaat, tekstil ve gıda sektörlerinde daha az etkili bulunmuştur.

İş Ahlakı Kurallarının Yazılı Olmaması

“Söz uçar, yazı kalır” atasözünden de anlaşılabilceği gibi hatırlanması gereken önemli huşuların yazılı hale getirilmesi önem taşımaktadır. Kur’an-ı Kerim’deki en uzun ayet alışverişlerde alacakların yazılı olarak kayıt altına alınmasını tavsiye etmektedir. Ahlakî kurallar çoğunlukla yazılı olmayan toplumsal yaptırımlarla uygulanmakta, hukuk kuralları ise genellikle yazılı olmaktadır. Yine de iş ahlakî gibi ticari ilişkilerin yürütüldüğü bir alandaki ahlakî ilkelerin sadece yazılı olmayan kurallara terk edilmesi düşünülemez.



Grafik 115. İş Ahlakî Kurallarının Yazılı Olmaması

Yazılı olan ahlakî kuralların varlığı, örgüt içinde adalet konusundaki endişeleri azaltacak ve standart ahlakî davranışların oluşmasına yardımcı olacaktır. Bu nedenle iş ahlakî kurallarının yazılı olmasında fayda bulunmaktadır. Hemen her işletme kendi ilkelerini ve misyonunu gösterecek şekilde iş ahlakî kurallarını yazılı hale getirebilir. İşletmeler içinde yer aldıkları sektörlerin farklı durumlarını içermek üzere meslek örgütlerinden yararlanarak iş ahlakî kurallarını yazılı hale getirebilirler. Bu nedenle son yıllarda pek çok işletme kendilerinin ve çalışanlarının tabi olmaları beklenen ahlakî ilkeleri etik kodlar şeklinde yazılı hale getirmekte ve çalışanlarına bu konuda eğitimler vermektedirler.

Katılımcıların yaklaşık 4’te 3’ü iş ahlakına uygun olmayan davranışların ortaya çıkmasında ahlak kurallarının yazılı olmamasının da etkili olduğunu düşünmektedirler. İş ahlakî kurallarının yazılı ol-

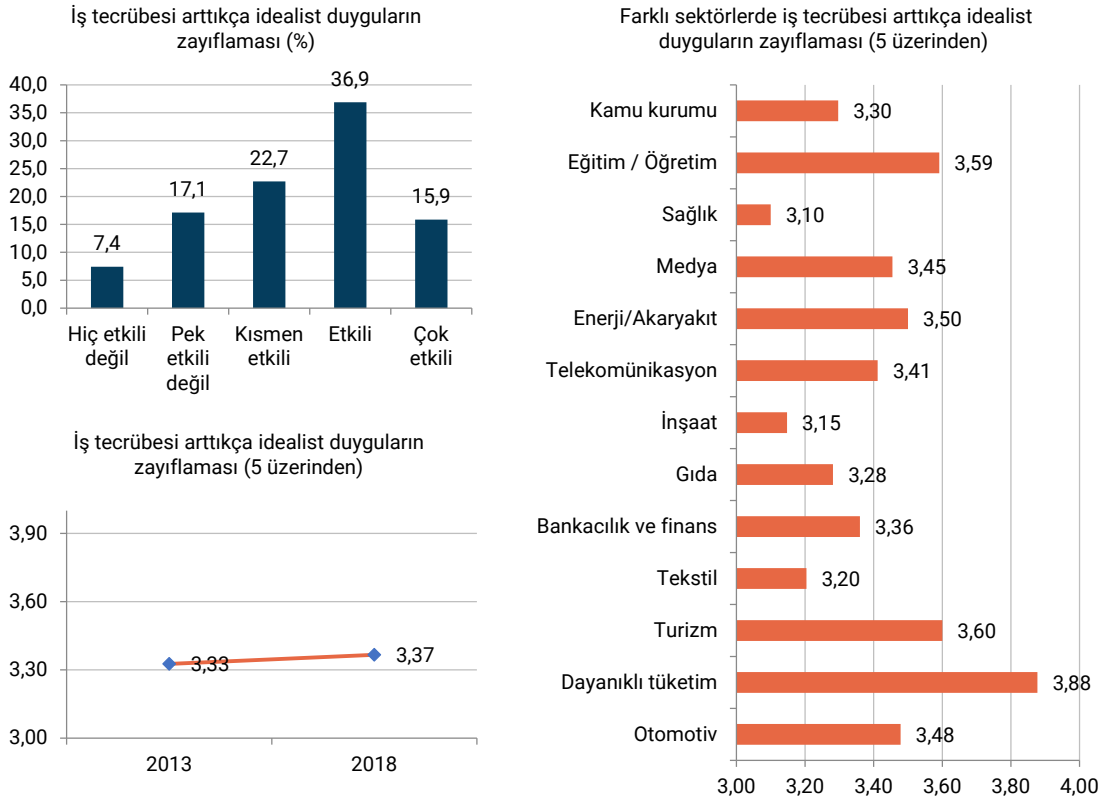
mamasının ahlaka aykırı davranışların ortaya çıkmasındaki etkisi 2013 yılından 2018 yılına artış göstermiştir.

İş ahlaki kurallarının yazılı olmaması nedeniyle ahlaka aykırı davranışların olduğu düşüncesi, en çok dayanıklı tüketim malları sektöründe görülmektedir. Bundan sonra ise bu düşünceye turizm sektörü bankacılık ve finans sektörü ile eğitim öğretim sektörü sahiptir. İş ahlaki kurallarının yazılı olmaması nedeniyle ahlaki ahlaka aykırı davranışların var olduğu düşüncesine en az sahip olan sektörler ise sağlık sektörü ve tekstil sektörüdür.

İş Tecrübesi Arttıkça İdealist Duyguların Zayıflaması

Çağımızın ahlaki problemlerinden başlıcalarından birisi de bencilliğin yüksek düzeylere erişmiş olmasıdır. Bencillik düzeyi arttıkça idealist duygular zayıflamaktadır. İdealist duygular zayıfladıkça zorluklara göğüs germek zorlaşmaktadır. Bu nedenle idealist duyguların zayıflaması ahlaka aykırı davranışların ortaya çıkmasının nedenlerinden birisi olarak görülmektedir. İdealist kişiler işsiz kalacaklarını düşünseler de, aç kalacaklarını bilseler de ahlaka uygun davranmaya çalışırlar. Bu erdemli davranışı gösterebilecek kişiler idealist kişilerdir.

Küreselleşmenin etkisi ile dünyadaki tüm insanların yaşayış biçimleri ve düşünüş biçimleri birbirine yaklaşmaktadır. Bu yaklaşma neticesinde batı kültürünün materyalist ahlaki felsefesi daha baskın hale gelmektedir. Toplumsal kuralların ve toplumsal kurumların yeterince işlemediği durumlarda, bireyler de zamanla idealist duygularından vazgeçebilmektedirler.



Grafik 116. İş Tecrübesi Arttıkça İdealist Duyguların Zayıflaması

Bu araştırmada sorulan pek çok soruya verilen cevaplardan da anlaşılacağı gibi iş dünyasında pek çok ahlaki problemle karşılaşılabilir. Ekmeğini kazanmak için bir şekilde iş dünyasına adım atan insanların işin başında ahlaki standartları yüksek olduğu halde zaman içerisinde bu dünyanın gerçeklerine ayak uydurmalarıyla bu standartlarını kaybettikleri bilinmektedir. Dolayısıyla iş tecrübesinin artmasıyla idealist duyguların zayıflaması ve buna bağlı olarak da iş ahlaki açısından sorun olan davranışların normalmiş gibi algılanmaya başlanması da söz konusu olabilmektedir.

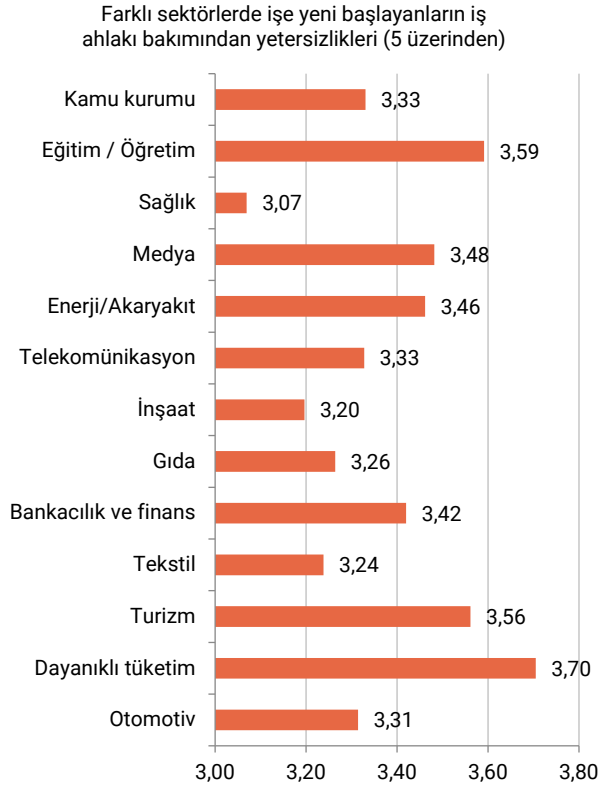
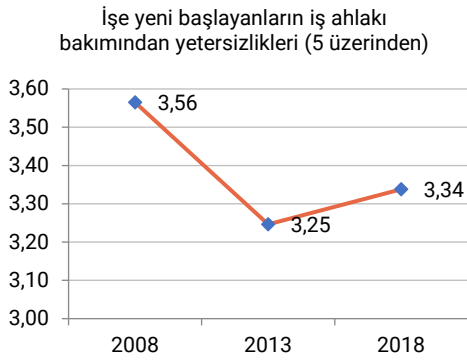
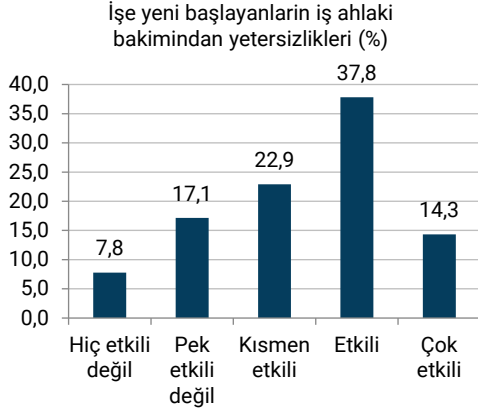
İş ahlakına uygun olmayan davranışların ortaya çıkmasında iş tecrübesi arttıkça idealist duyguların azalmasının etkili olduğunu düşünen katılımcıların toplam içindeki oranı yaklaşık 4'te 3'tür. İdealist duyguların zayıflamasının ahlaka aykırı davranışların ortaya çıkmasında etkili bir düşüncesi zaman içinde önemli bir değişiklik göstermemiştir. 2013 yılında yapılan araştırmadan hesaplanan ortama ortalama ile 2018 yılında yapılan araştırma için hesaplanan ortalama yaklaşık aynı düzeydedir.

İdealist duyguların zayıflaması nedeniyle ahlaka aykırı davranışların ortaya çıktığı düşüncesi en çok dayanıklı tüketim malları sektöründe görülmektedir. Bundan sonra ise bu düşünce en çok turizm sektörü ile eğitim-öğretim sektörü çalışanları tarafından benimsenmektedir. Bu düşüncenin en az kabul edildiği sektörler ise sağlık, tekstil ve inşaat sektörleridir.

İşe Yeni Başlayanların İş Ahlakı Bakımından Yetersizliği

İşe yüksek ahlaki standartlarla başlayanların zamanla bu özelliklerini kaybetmeleri durumu söz konusu olduğu gibi, işe başlayanların yaptıkları işle ilgili ahlaki ilkelerden haberdar olmamaları da mümkün olabilir. İşe yeni başlayan kişiler çoğu zaman işin teknik gereklilikleri ile ahlaki ilkelerini karıştırmaktadırlar. Bu nedenle kendilerine ilk söylenenlere inanmaktadırlar. İşin teknik kısımlarıyla ahlaki kısımlarının tamamıyla öğrenilmesi çoğu zaman uzun süre almaktadır. Bu süre içinde ise işe başlayan kişi örgütte işe başladıktan sonra kendisine sunulan ahlaki ilkeleri uygulayarak kabul etmiş olmaktadır. Yeni başlayan kişilerde bu ahlaki ilkeleri sorgulama fırsatı çoğu zaman olmamaktadır. Bu nedenle işe yeni başlayan çalışanlara işletmenin ahlaki ilkelerinin bir an önce uygulamalı olarak öğretilmesi, bunun işe alıştırma programının bir parçası haline getirilmesi önem taşımaktadır.

Araştırmaya katılan katılımcıların yaklaşık 4'te 3'ü işe yeni başlayanların iş ahlakı bakımından yetersizlikleri nedeniyle ahlaka uygun olmayan davranışlar yaptığı düşüncesine sahiptir. Yeni başlayanların iş ahlakı bakımından yetersizliklerinin ahlaka aykırı davranışlara neden olduğu düşüncesi ile ilgili olarak bundan önceki iki araştırmada da veri toplanmıştır. Yukarıdaki grafikte de görülebileceği gibi 2008 yılında işe yeni başlayanların iş ahlakı bakımından yetersizliklerinin ahlaka aykırı davranışlara yol açtığı düşüncesi daha yüksek iken 2013 ve 2018 yıllarında bu düşüncenin azalma eğilimi gösterdiği görülmektedir. Daha önce de dile getirildiği gibi bu durum iş dünyasında iş ahlakıyla ilgili meselelere yönelik farkındalığın arttığı biçiminde yorumlanabilir.



Grafik 117. İşe Yeni Başlayanların İş Ahlakı Bakımından Yetersizlikleri

İşe yeni başlayanların ahlaki bakımdan yetersiz olduğu düşüncesi en çok dayanıklı tüketim malları sektörü ile eğitim öğretim ve turizm sektöründe görülmektedir. İşe yeni başlayanların iş ahlakı bakımından yetersiz olduğu düşüncesine en az katılan sektörler ise sağlık, inşaat ve gıda sektörleridir.