

İş Ahlakı Alanında Yönelim ve Kabuller

Kadir Yıldırım

Tartışma Soruları

- Küreselleşme ve beraberinde sosyoekonomik hayatta yaşanan dönüşüm, iş ahlakı anlayışına yönelik yaklaşımları nasıl etkilemiş ve değiştirmiştir?
- Avrupa ve Amerika'nın tarihsel mirası ve farklılıkları bu iki bölgede iş ahlakı teori ve uygulamalarını nasıl etkilemiştir?
- Küreselleşen dünyada yerel kültürlerin ve özgünlüklerin dikkate alınması iş ahlakı uygulamaları için ne gibi faydalar sağlayabilir?
- Günümüzde iş ahlakı alanında belirlenen etik kodlar ve standartlar ile ilgili ne gibi eksikliklerden bahsedilebilir? Bu kodların ve standartların daha etkin uygulanması için neler yapılmalıdır?
- Ekonomik hayatta daha güçlü bir iş ahlakı anlayışının yer alabilmesi için teori ve pratik arasında nasıl bir uyuma ihtiyaç vardır?

Giriş

İnsanlık tarihi kadar köklü bir geçmişe sahip olan ekonomik ve ticari faaliyetler, özellikle modern zamanlarla birlikte ulusların ve bireylerin gündeminde daha fazla yer tutmaya başlamıştır. Uluslar arasında ticari faaliyetlerin artması, bireysel ve ulusal zenginleşme, işletmelerin faaliyet alanlarının genişlemesi gibi tarihsel gelişmeler bugün de yaşadıkları ivme ile sadece ekonomik aktiviteler olarak kalmaktan çok öteye geçmiş, bireylerin ve toplumların yaşam kalitesini belirleyen temel etmenlerden birisi hâline gelmiştir. Bu sürecin merkezinde yer alan işletmelerin faaliyetleri giderek derinleşip yaygınlaşırken; sadece çalışanlar, yöneticiler, tedarikçiler, hissedarlar ve müşteriler gibi paydaşları değil, özellikle küreselleşme süreci ile birlikte çok uluslu şirketlerin güç kazanması sonrasında toplumlar, devletler, yerel kültürler ve çevre gibi unsurları da doğrudan etkilemeye başlamıştır. Söz konusu sürecin yine aynı işletmelerden kaynaklanan ve milyonlarca insa-

nın hayatını derinden etkileyen ekonomik skandallar ve krizlerle de birlikte anılması, yine insanlık tarihi ile eş değer bir geçmişe sahip olan ahlaki değerlere de daha fazla dikkat çekilmesi taleplerini beraberinde getirmiştir. Bugün bir gereklilikten öte bir zorunluluk hâline gelmiş olan bu durum, iş ahlakı ve sosyal sorumluluk gibi kavramlarla ifade edilen bir sürecin kurumsallaşması sonucunu doğurmuştur. Nitekim üniversiteler ve diğer çeşitli eğitim platformları, ulusal ve uluslararası sivil toplum kuruluşları, küresel çaplı ekonomik örgütler her geçen gün işletmeler ve diğer aktörlerin ekonomik faaliyetlerinin sonuçlarına daha fazla dikkat çekerek, bu faaliyetlerin yol açtığı zararların minimize edilebilmesi için ahlaki bir düzlemde yürütülmesi gerekliliğine dair programlar hazırlamaktadır.

Sivil toplum kuruluşları ile birlikte ulusal veya uluslararası çapta faaliyet gösteren işletmelerin de kodlar ve standartlar belirleyerek katıldığı bu süreç iş ahlakı anlayışının da özellikle teorik açıdan güçlenmesine imkân sağlamaktadır. Bu artan ilgiyi her ne kadar olumlu bir gelişme olarak değerlendirmemiz gerekirse de teorideki bu güçlenme karşısında pratikte yaşanan sıkıntıların gidererek artması, iş ahlakı uygulamaları açısından teori ve gerçek hayat çatışması olarak niteleyebileceğimiz önemli bir çelişkinin yerleşmesine yol açmıştır. İş ahlakına yönelik güncel tartışma ve eğilimler de bu eksikliğe dikkat çekerek, iş ahlakı uygulamalarının daha fazla kabul görüp somut hâle gelebilmesi için alana yönelik kabul ve yönelimleri gerçek hayatın gereklerine daha uygun hâle gelebileceği bir düzleme çekmeye çalışmaktadır.

İş ahlakı alanında yönelim ve kabulleri ele alacak olan bu çalışma, yukarıda bahsettiğimiz gelişmeler çerçevesinde iş ahlakı anlayışının tarihini güncel gelişmeler ve geleceğe dair hedeflerle birlikte ele alacaktır. Özellikle Avrupa ve Amerika açısından iş ahlakının farklı gelişimi ve sebeplerine değinilerek, bu farklılıkların mevcut uygulamayı nasıl etkilediği, bu etkinin teorik açıdan iş ahlakına yönelik ne gibi yaklaşımlar geliştirilmesine yol açtığı üzerinde durulacak; söz konusu yaklaşımların eksiklikleri üzerinden alanda yaşanan güncel teorik tartışmalar ve yönelimler değerlendirilecektir. Sosyal ve ekonomik hayatın hemen her alanını etkileyen küreselleşme olgusu da dikkate alınarak, küreselleşen dünyada daha fazla görünür hâle gelen toplumsal ve kültürel özgünlüklerin iş ahlakı açısından etkileri incelenecektir. İş ahlakı uygulamalarına yönelik olarak hazırlanan etik kodlar ve standartlar değerlendirildikten sonra, günümüzde iş ahlakı açısından en temel problemlerden birisi olarak gösterebileceğimiz teori ve gerçek hayat arasındaki uyumsuzluklar, bu uyumsuzlukların nedenlerine ve çözüm önerilerine yer verilerek çalışma sonlandırılacaktır.

Tarihsel ve Güncel Bir Konu: İş Ahlakı

Genel anlamıyla iş ahlakı, iş ve çalışma hayatında bireyler, işletmeler ve toplumlar için kararlarda ve uygulamalarda ahlaki görüşün ve rehberliğin güçlendirilmesini hedeflemektedir. Bu yönüyle iş ahlakı, bireylerin ve işletmelerin toplumsal rollerini ön plana çıkararak çalışma ve iş yapma biçimlerini daha iyi ve faydalı olarak nitelendirebileceğimiz bir yönde etkilemeyi amaçlamaktadır. Bu kapsamda iş ahlakı anlayışı oldukça köklü bir tarihe sahiptir. Nitekim kapitalizmin merkantilizmle birlikte etkilerinin daha fazla hissedildiği ve ticari ilişkilerin arttığı dönemlerde de iş hayatında ahlaki hassasiyetlerin göz ardı edildiğine dair kaygılar dile getirilmiştir. Kişisel çıkar ile toplumsal fayda arasındaki hassas dengenin iş adamları tarafından gözetilmediği eleştirileri Avrupa'da Protestanlığın ortaya çıkışıyla birlikte Katolik kilisesi ile yaşanan çatışmada öne çıkmaya başlamıştır. Geleneksel değerlerin erozyona uğradığı ve bu nedenle verimlilikte düşüşler meydana geldiği eleştirileri sonraki yüzyıllarda da güçlenerek devam etmiştir (Aşçıgil, 2001, s. 5-6).

Sosyal ve ekonomik hayatta ahlaki davranmaya yönelik tartışmalar insanlık tarihinin başlangıcından itibaren ele alınabilirse de, modern anlamda iş ahlakı tartışmalarının geçmişi 1970'lerden başlatılabilir.

Her ne kadar ahlaki davranmaya yönelik tartışmalar insanlık tarihinin başlangıcından itibaren ele alınabilirse de modern anlamda iş ahlakı tartışmalarının geçmişi 1970'lerden başlatılabilir. 50 yıla yaklaşan bu serüvende iş ahlakı alanında iki büyük gelişme yaşanmıştır. İlk olarak sosyal sorumluluk da dahil olacak şekilde iş ahlakına yönelik olarak önemli bir ilgi artışı yaşanmıştır. Bu ilginin güçlü bir şekilde hâlen artmakta olduğunu da ifade edebiliriz. Artan ilgiyle birlikte iş ahlakını konu edinen dergi, araştırma ve kitap sayıları da sürekli bir yükseliş içindedir. 1990'lardan itibaren de iş ahlakı uygulamalarını takip eden ulusal

ve uluslararası çapta faaliyette bulunan kuruluşlar kurulmaya başlamış ve bu ilgi gerek akademik alanda gerekse pratik iş hayatında kurumsallaşmaya başlamıştır. Üniversiteler de iş ahlakına yönelik kurslar ve programlar başlatmış; her geçen yıl daha çok öğrenci bu tarz programları tercih eder hâle gelmiştir (Brenkert, 2010, s. 703-704).

Olumlu olarak nitelendirebileceğimiz bu ilk gelişme yanında, iş ahlakı alanında yaşanan ikinci büyük gelişme ise olumsuz yönleriyle dikkat çekmiş ve olumlu gelişmeden belki de daha fazla ses getirmiştir diyebiliriz. Bu gelişme de iş ahlakına ilginin arttığı aynı dönemlerde, iş ve ekonomi dünyasında yaşanan büyük skandallar ve başarısızlıklardır. Bu skandalların ve başarısızlıkların milyonlarca insanın hayatını etkilemesi, çalışma ve iş hayatında neden daha ahlaklı bir yapı kurulması gerekliliğini daha fazla tartışılır hâle getirmiştir. Özellikle 2008'de başlayan ve etkilerini küresel çapta hâlen hissettiğimiz finansal krizin, işletmelerin şeffaflıktan uzak uygulama ve raporlarla kamuo-

yunu yanlış yönlendirdiklerini ortaya çıkarması, iş ahlakı ile ilgili tartışmaları daha da önemli hâle getiren bir gelişme olmuştur. Yaklaşık 50 yıllık bir geçmişe sahip iş ahlakı kültürüne karşın son finansal krizle birlikte büyük skandalların ve başarısızlıkların patlak vermesi, iş ahlakı alanına yönelik bu geçmişin de sorgulanmasına neden olmaktadır (Brenkert, 2010, s. 703-704).

20. yüzyılın en önemli ekonomik krizlerinden birisi olan 1929 Dünya Ekonomik Buhranı sonrası kamuoyu ve akademik çevrelerde işletmelerin krizden sorumlu gösterilmesi ve ahlaki değerlere aykırı davranmakla suçlanması, iş ahlakına yönelik geçmişin de aslında son 50 yıla sınırlandırılmayacağını göstermektedir. 1930'larda da krizden ders alınması için işletmelerin sadece kârlılığa değil; etik ve ahlaki kodlara da önem vermeleri gerektiği öne sürülmüş, işletme yönetimlerinin toplumların ve bireylerin sosyal ve ekonomik şartlarını iyileştirici yönde politikalarda bulunmaları gerektiği ifade edilmiştir (Dahlin, 2007, s. 361). Ancak kârlılığı temel amaç edinen mevcut iktisat literatüründeki güçlü eğilim, ahlaki olanla kârlı olanı birbiriyle çatışan bir niteliğe büründürmekte ve iş ahlakının teori ve pratikte güçlenip yaygınlaşmasını engelleyerek eski sorunların tekrar tekrar tartışmaya açılmasına neden olmaktadır. Düşük ücretler, çocuk işçiliği, çevre politikaları, kamu ile ilişkilerde yolsuzluklar, rüşvet, adam kayırma gibi tarih boyunca görülen olumsuzlukların bugün de artarak devam etmesi, her ne kadar köklü bir geçmişe sahip olsa da iş ahlakının ekonomik ve toplumsal aktörler tarafından uygulamada yeterince kabul görmediğini göstermektedir. Bu olumsuzluk, iş ahlakının tarihsel serüveninin daha fazla dikkate alınmasını, coğrafi bölgeler itibarıyla farklı gelişimine önem verilerek yeni yaklaşımlarla güçlendirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Böyle bir hedefin gerçekleştirilebilmesi için ilk olarak iş ahlakı alanında baskın olan Avrupa ve Amerika uygulamalarının anlaşılması ve ekonomik hayattaki mevcut sorunların bu uygulamalarla ilişkisinin sorgulanması gerekmektedir.

Avrupa'dan Amerika'ya İş Ahlakının Gelişimi ve Farklılıklar

İş ahlakının akademik camia ve ekonomik hayatta kayda değer bir şekilde dikkate alınması 1960'ların sonu ve 70'lerle birlikte başlamıştır. Bu tarihlerde kirlilik, yapısal yoksulluk ve aşırı tüketim gibi sosyal sorunlar gittikçe daha fazla tartışılmaya başlanmış, bu tartışmalar da kâr güdüsüyle hareket etmenin sorgulanmasına yol açmıştır. Gerçek hayattaki işleyişten kopuk olmakla suçlansa da henüz bu dönemlerde akademik çevrelerde yukarıda bahsedilen sosyal sorunların çözümüne yönelik öneriler, iş ahlakına yönelik çalışmalarda ve tezlerde dile getirilmeye başlanmıştır. Kapitalizm ve liberal ekonomik anlayışın ana vatanı olan Avrupa, bu anlayışa yönelik eleştiriler ve bu eleştiriler neticesinde doğan alternatif ekonomi düşüncelerinin de ana vatanı olduğu

için iş ahlakı da tarihe referansla bu bölgede daha fazla ilgi görmüştür. Ancak 1970'lerle birlikte kısa sürede Amerikan akademik çevreleri iş ahlakı çalışmalarının önderliğini yapmaya başlamıştır (Liederke ve Dubbink, 2008, s. 274).

Avrupa ve Amerika'nın farklı tarihsel geçmişi, bu bölgelerde iş ahlakı alanındaki kabul ve yönelimleri de etkilemiştir.

İki bölgenin farklı tarihsel geçmişi, iş ahlakı alanındaki kabul ve yönelimleri de etkilemiştir. Daha 20. yüzyılın başlarında Avrupa'da geleneksel liberal anlayışın zayıflaması ve sosyalist düşüncenin güçlenmesiyle bu duruma yol açan sorunların çözümü çerçevesinde iş ahlakı uygulamaları da reçetenin bir parçası olarak sunulmaya başlanmıştır. Kıta Avrupası'nda daha çok politik ekonomi etrafında yürütülen ve kapitalizmin eleştirisiyle sosyalist alternatif üzerinde duran tartışmalar, aynı dönemde ABD'de ise daha mikro bazlı olarak kadınların ve çocukların çalışma şartlarının iyileştirilmesi, işçilerin tazminat hakları ve reklamlarda gerçeğe aykırı bilgiler verilmemesi gibi ahlaki konular etrafında dönmüştür. Takip eden dönemde ABD'de iş ahlakı din, siyaset ve felsefeden bağımsız bir disiplin olarak gelişmiş, bir anlamda ekonomik alanla sınırlandırılmıştır. Bu doğrultuda tartışmalar genel bir sorundan ziyade daha çok işletme merkezli iş ahlakı anlayışı etrafında şekillenmiştir. 1950'ler sonrasını da etkileyen bu farklı gelişim sonucu, iş ahlakı ile ilgili tartışmalar ABD'de daha çok seküler tabanlı yürütülürken; Avrupa'da ise kilise ve teoloji bağlantısı iş ahlakına yönelik kabul ve ilgide önemli bir yere sahip olmaya devam etmiştir (Şahin ve Yıldırım, 2008, s. 58-59).

Kurumsal ve kültürel farklar nedeniyle iş ahlakı Amerikan çevrelerinde ahlaki ve felsefi temellerinden ziyade daha somut talepler etrafında şekillenmiştir.

Kurumsal ve kültürel farklar nedeniyle iş ahlakı Amerikan çevrelerinde ahlaki ve felsefi temellerinden ziyade daha somut talepler etrafında şekillenmiştir. Nitekim bu ilk dönemlerde iş ahlakı çalışmaları iş adamları ve işletmeler merkeze alınarak teorik tartışmalardan ziyade pratik odaklı bir gelişime konu olmuştur. Amerikan iş ahlakı araştırmalarında öncülük yapanlar için temel teorik tartışma konusu mikro seviyeli olarak bireylerin tercihleri bazında ele alınmıştır. Bu düzlemde iş ahlakı tartışmaları, bireylerin tercih, davranış ve kurallarının esas tutulduğu liberal ekonomi anlayışı ile teorik anlamda belirli bir paralellikte ilerlemiştir. Dolayısıyla iş ve ekonomi hayatındaki sorunlar bir sistem sorunu olarak değil de bireylerin ve firmaların davranışlarının ve tercihlerinin bir uzantısı olarak değerlendirilmiştir (Liederke ve Dubbink, 2008, s. 274). Bu bakış açısı, pratiğe odaklanan, yasal sorunlar ve mikro seviyeli meseleler üzerinde duran Amerikan paradigmasına karşın; Avrupa'da pratikten ziyade sosyal bilimlerle daha güçlü ilişkiler kuran bir iş ahlakı paradigmasının gelişmesi şeklinde farklılaşmalara neden olmuştur. Kurumsal ve toplumsal açıdan daha makro seviyede perspektifler belirleyen Avrupa yaklaşımına karşın, farklı kültürel ve tarihsel geçmişi nedeniyle Amerika'da iş ahlakı bireysel se-

çimler düzleminde ele alınmıştır. İşletmelerin faaliyette bulunduğu ve içinden çıktıkları ana zeminin toplum olduğunu dikkate alırsak bu iki farklı bölgedeki toplumsal farklılıklar ve tarihsel özgünlükler de doğal bir biçimde iş ahlakı yaklaşımlarını farklılaştırmıştır (Guillen, Mele ve Murphy, 2002, s. 167-168).

Ana akım iş ahlakı çalışmalarında izleyen dönemlerde yaşanan önemli bir gelişme, "kurumsal sosyal sorumluluk" anlayışının iş ahlakının yerini alacak şekilde ortaya çıkışıdır. Geleneksel olarak bireyselcilik ve serbest piyasa anlayışının daha güçlü olduğu, hükümet müdahalelerinin de daha zayıf olduğu Amerika, sosyal sorumluluk anlayışının ilk dönem tartışmalarına ev sahipliği yapmıştır. İş hayatındaki ahlaki meseleler ve sosyal sorumluluk anlayışını devletin daha fazla dışarıda kaldığı ve bireyler ile işletmeleri merkeze alan bir yapıda çözmeyi hedefleyen Amerikan uygulaması, sosyal sorumluluğu da bu işleyişin bir parçası olarak ortaya çıkarmıştır. Amerika karşısında Avrupa ülkelerinde ise devlet müdahaleciliğine ve düzenlemelerine yönelik olumlu algılayış daha köklü bir tarihe ve geleneğe sahiptir. Devletin geleneksel olarak bu müdahaleciliği işletmelerin neden olacağı sosyal sorunları azaltmakta, aynı zamanda olası bu tarz sorunlara karşı Amerika'da güçlenen işletmelerin gönüllü sosyal sorumluluk faaliyetlerinin de Avrupa'da daha az olmasına yol açmaktadır. Bu durumu Amerikan tarzı bir liberal ekonomi anlayışının Avrupa'da hâkim hâle gelemiş olmasıyla da açıklayabiliriz (Liederke ve Dubbink, 2008, s. 275-276).

Avrupa ve Amerika arasındaki bu farklılık devletin ekonomiye bakışı üzerinden değerlendirilebileceği gibi, bu bakışın gelişimini belirleyen, aynı zamanda bu bakıştan da etkilenen birey-devlet ilişkilerinin söz konusu iki bölgedeki farklılıklarıyla da ele alınabilir. Nitekim bireysel özgürlükler ve sorumlulukların daha fazla öne çıktığı, birey ve işletmeler arasında da daha fazla kabul gördüğü Amerika karşısında; yapısal problemlerin çözümü aşamasında Avrupa toplumlarında devlet aygıtından beklenti daha da yüksektir. Refah devleti ve sosyal devlet anlayışlarının bireylerin sosyal ve ekonomik hayattaki pozisyonu ile devlete bakışlarını da etkilemesi, Amerika karşısında Avrupa iş ahlakı anlayışında devleti daha etkili bir konuma yerleştirmektedir (Mele, 2008, s. 14).

Modern çağların başlangıcında, ahlaklı bir kişiye Tanrı tarafından yardım edileceği ve böylece bu kişilerin varlıklı olacakları düşünülürdü. Dolayısıyla varlıklı kişiler Tanrı tarafından ödüllendirilen ahlaklı kişiler olarak kabul edilirdi. Özellikle Protestan etik anlayışı bu düşünceyi ön plana çıkarmaktaydı. Bugün özellikle ABD iş çevrelerinin bir kısmı da benzer bir akıl yürütme ile kârlılığı yüksek olan işletmelerin zaten ahlaklı davrandıklarını ve etik sorumluluklarını yerine getirdiğini düşünmektedir. Dolayısıyla

Refah devleti ve sosyal devlet anlayışlarının bireylerin sosyal ve ekonomik hayattaki pozisyonu ile devlete bakışlarını da etkilemesi, Amerika karşısında Avrupa iş ahlakı anlayışında devleti daha etkili bir konuma yerleştirmektedir.

ahlaktan kârlılığa giden bir süreçten ziyade, firmanın maksimum kâr sağlamanın ahlaki davranmasıyla eş değer olduğu gibi ikinciden birinciye doğru bir gidişin dikkate alındığı görülmektedir. Aynı şekilde iş ahlakı ve toplumsal sorumluluklarına uygun davranmayan bir firmaya yönelik ne gibi yaptırımlar uygulanacağı noktasında da günümüzde Amerikan liberal ekonomi anlayışının düşüncelerinin fazlaca kabul gördüğü ifade edilebilir. Ekonomide ve ekonomik aktörler üzerinde devlet müdahalesinin minimum seviyede olması gerektiğini ileri süren bu anlayış, ahlaki çerçevenin dışına çıkan işletmelerin müşterilerinin ve işçilerinin memnuniyetsizliği, medyada eleştirilmesi ve bu nedenle kârlarının düşmesi gibi yaptırımlarla karşılaşacağını ifade etmektedir. Dolayısıyla bu yaptırımların yine piyasanın kendi işleyişi çerçevesinde kamu veya herhangi bir diğer otoritenin dahil olmadan hayata geçirileceği inancı mevcuttur (Vogel, 1991, s. 106). Ancak medya ve sermaye sahiplerinin günümüz ekonomi dünyasında iç içe geçmişi, şeffaflıktan uzak uygulamalar, asimetrik bilgi ve yanıltıcı reklamlar gibi yöntemlerin kullanılmasıyla ulusal veya uluslararası bir işletmenin müşteri veya diğer paydaşlarını kolaylıkla yanıltabileceğine dair çok sayıda örnek de mevcuttur. Tüm bunlar, ahlaki olmayan, bu nedenle de paydaşlarına zarar veren uygulamalar nedeniyle işletmelere uygulanacak yaptırımların sadece “görünmez” piyasa güçlerine bırakılmasının ne kadar etkin ve verimli olduğunun da haklı bir biçimde sorgulanmasına neden olmaktadır.

Gerek devlet gerekse toplumların farklı tarihsel geçmişi, iş ahlakına yönelik olarak Avrupa ve ABD örneklerinin de gösterdiği gibi pratikte olduğu kadar teorideki yaklaşım ve kabullerin de çeşitlenmesine yol açmıştır. Aşağıda iş ahlakına yönelik bu yaklaşımların temel özellikleri ile eksik yanlarını ve bu eksikliklerden doğan güncel yaklaşımları değerlendireceğiz.

İş Ahlakına Yönelik Teorik Yaklaşımlar ve Yönelimler

“Hissedar Yaklaşımı” (Stockholder Approach), bir işletmenin tüketicilerin ihtiyaçlarını ve piyasalarda talebi ne kadar karşılayabildiğini işletmenin karı üzerinden ölçerek, bu karın maksimizasyonunu da işletmeler için en doğru işleyiş amacı olarak nitelendirir.

İş ve çalışma hayatında işletme yöneticileri için iktisadi bir davranışın ne kadar etik olduğunu ölçmeye ilişkin standartları belirleyen çeşitli yaklaşımlar vardır. Bu yaklaşımlardan önemli bir tanesi temel standart olarak kârları ele almaktadır. “Hissedar yaklaşımı” (*stockholder approach*) olarak da adlandırılan bu görüş, bir işletmenin tüketicilerin ihtiyaçlarını ve piyasalarda talebi ne kadar karşılayabildiğini işletmenin kârı üzerinden ölçerek, bu kârın maksimizasyonunu da işletmeler için en doğru işleyiş amacı olarak nitelendirir. Günümüz ekonomik hayatında kârların ahlaki açıdan pek de doğru

karşılanamayacak davranışlarla da artırılabilmekte olması, her ne kadar kâr gibi sayısal açıdan ölçülebilir bir kriterle iş ahlakını kantitatif olarak görülebilir hâle getirme kolaylığı gösterse de bu yaklaşımın etik açıdan sorgulanmasını ve eleştirilmesini de doğurmaktadır (Buckley, 2013, s. 696). Nitekim iş ahlakında geliştirilen teorilerin sosyolojik temelinin de güçlü olması gerektiğini ifade eden bazı güncel yönelimler, bu yaklaşımın bireyleri ve firmaları etik dışı davranmaya ittiğini ileri sürmektedir. Hissedar yaklaşımı ile Makyavelizm arasında bir korelasyon olduğunu ve Makyavelist kişilerin kâr için ahlaki değerleri göz ardı edebileceğini gösteren bazı çalışmalar da bu eleştiriyi haklılaştırmaktadır (Segal ve Lehrer, 2013, s. 514). Tüm eleştirilere karşın hissedar yaklaşımının gerek iş ahlaki eğitimi veren programlarda gerekse iş hayatının aktörleri arasında hâlen temel yaklaşım olarak kabul edilmesi, alanın teorik boyutundaki merkezî konumunu göstermektedir (Jones, 2010, s. 746).

İş ahlaki açısından bir diğer temel görüş ise "*paydaş yaklaşımı*"dır (*stakeholder approach*). Bu yaklaşım işletme yöneticilerinin kararlarının çeşitli paydaşlara yönelik etkilerini değerlendirmeye aldığı için ahlaki ölçüm açısından daha sağlıklı sonuçlar vermektedir. Paydaş, işletmelerin eylemlerinden fayda sağlayan veya zarar gören tüm bireyleri ve grupları kapsayan bir kavramdır. Daha dar anlamda ise işletmelerin misyon ve amacını tamamlamaya yardımcı olan, işletmelerin ve faaliyetlerinin geliştirilmesi, sürdürülmesi ve başarısı için kritik önem taşıyan, işletme ve faaliyetlerinden etkilenen tüm bireylerden ve gruplardan oluşmaktadır. Dolayısıyla bir işletmenin tüm çalışanları, hissedarları, müşterileri, tedarikçileri, toplum ve devlet paydaş kapsamına girmektedir. İşletmelerin faaliyetlerinin uzun dönemli olası sonuçları nedeniyle gelecek kuşaklar dahi bu kapsama dâhil edilebilmektedir. Bu doğrultuda paydaş yaklaşımında işletmenin temel amaçları farklı paydaşların çıkarlarının meşrulaştırılması ve çözümlenmesi esasına yönelik olarak ele alınmaktadır (Aşçıgil, 2001, s. 14-15). Paydaş yaklaşımı, işletme yöneticilerinin kararlarını bu kararlardan etkilenen daha geniş bir çerçevedeki paydaşlara yönelik etkileri doğrultusunda ahlaki bir temel üzerinden ele alması gerekliliğine dayanmaktadır. Ancak kâr gibi kantitatif verilerle sonuçların ölçülmesi mümkün olmadığı için, bu yaklaşımın belirsizlikler içermesi itibarıyla sorgulandığını ifade edebiliriz. Dolayısıyla hissedar yaklaşımı, işletme kararlarının ahlaki boyutlarını azaltma pahasına ölçülebilirliği, belirginliği ve kesinliği artırmasına karşın; paydaş yaklaşımı ahlaki boyutları daha ağır basan ancak belirginlik ve ölçülebilirlik açısından netlikten uzaklaşan bir yaklaşım hâline gelmektedir (Buckley, 2013, p. 696-697). Bu iki yaklaşım, iş ahlaki açısından ana akım (*Ortodoks*) yaklaşımlar olarak nitelendirilmektedir (Rauterberg, 2016, s. 913-914).

Temel olarak kişisel çıkar ve kâr maksimizasyonu çevresinde şekillenen serbest piyasa yanlısı düşünürler tarafından öne sürülen bu yaklaşımlar, paydaşların çıkar ve ilgilerinin ölçülmesinin belirsizliği ve kar maksimizasyonu amacının,

işletme faaliyetlerinin ahlaki boyutlarıyla çelişmesi yüzünden tartışılmaktadır. Ancak liberal ekonomi anlayışının önemli ismi Milton Friedman'ın işletmelerin sosyal sorumluluğunun daha fazla kâr sağlamak olduğu görüşü -ki bu görüş de hissedar yaklaşımına yakın bir görüş olarak değerlendirilir- (Cosans, 2009, s. 391-393) bugün de bir hayli takipçiye sahiptir. Buna göre işletmelerin sosyal olarak sorumluluklarının olmadığı, sosyal hedefler belirleyen işletmelerin müşterilerine ve yatırımcılarına zarar vererek onların uzaklaşmalarına neden olacağı ileri sürülmektedir. Bu görüşün savunucuları Cummins Engine, Levi Strauss, Polaroid, Body Shop gibi sosyal sorumluluk kapsamında ahlaki bir çerçevede politika ve uygulamalar belirleyen firmaların yatırımcıları tarafından cezalandırıldığını iddia etmektedir. Buna karşın toplumsal erdemlere daha uzak duran Exxon Mobile, sigara şirketleri, silah firmaları ve savunma sanayinde faaliyet gösteren işletmeler ise yatırımcılardan daha fazla ilgi görmektedir. Dolayısıyla serbest piyasa yanlısı görüşler, işletmeler için meşru kabul edilebilecek tek motivasyon kaynağının kârlılık olduğu üzerinde durmaktadır. Buna göre işletmeler, ahlaki varlıklar veya ahlak temsilcileri olmayıp onları bu şekilde değerlendirmek araştırmacı ve paydaşların hatası olacaktır (Brenkert, 2010, s. 707-708).

Ahlaki normlara uygun davranmanın işletmeler için de doğrudan veya dolaylı yoldan ekonomik faydalar sağlayacağı noktasından hareket eden pragmatist yaklaşımlar, iş ahlakına uygun davranılmasını bir kurumsal imaj meselesi haline getirmektedir.

Ahlaki normlara uygun davranmanın işletmeler için de doğrudan veya dolaylı yoldan ekonomik faydalar sağlayacağı noktasından hareket eden bu pragmatist yaklaşımlar, iş ahlakına uygun davranılmasını bir kurumsal imaj meselesi hâline getirmektedir. Ana amacın ahlaki davranma gerekliliği olmaktan çıkıp bir kurumsal imaj çalışması hâline gelmesi, bu doğrultuda belirlenen kodların ve kuralların da kâğıt üstünde kalan geçici bir heves ve moda gibi algılanmaktan öteye geçememesine neden olmaktadır (Eğri ve Sunar, 2010, s. 44-45). Serbest piyasa yanlısı görüşler, iş hayatı ile ahlakın bir tezat teşkil ettiğini iddia ederler. Buna göre piyasa kendi işleyişi

içinde zaten tüm sorunları çözecektir. Ahlaki ve sosyal sorunlar da bunlara dâhildir (Wines, 2008, s. 488). Ancak bu görüşleri eleştiren bazı yaklaşımlar da liberal ekonomik anlayış çerçevesinde, bireylerin kişisel hırsları ve piyasanın acımasızlığı nedeniyle ahlaki değerlerin tutunamayacağını ileri sürer. Bu nedenle ahlaki bir ortam ve işleyişin ancak yoğun devlet müdahaleleri ve düzenlemeleriyle oluşturulabileceği belirtilmektedir (Liederke ve Dubbink, 2008, s. 273).

Kişisel çıkarları ve kâr maksimizasyonunu merkeze alan yaklaşımlar, uygulamada ahlaki olarak nitelendirebilecek davranışları ve girişimleri zedeleyebilmektedir. Nitekim yukarıda bahsettiğimiz yaklaşımları eleştiren çeşitli araştırmacılar, "kötü yönetim teorilerinin iyi uygulamaları yok ettiği ve zarar verdiğini"

belirtmektedir (Brenkert, 2010, s. 705). Ancak bu tarz olumlu eleştirilerin de pratikte, yani iş hayatının temel aktörleri üzerinde çok fazla etki uyandıramaması söz konusudur. Nitekim iş ahlakına yönelik geliştirilen tezlerin gerçek hayatta uygulanması hâlinde bu yenilikler işletmelerin maliyetini artıracak, bu da işletmelerin kâr maksimizasyonu hedefini olumsuz etkileyecektir. Bu nedenle teoride iş ahlakı uygulamaları öne çıkarılsa da pratikte, kârlılığın işletmeler için daha önemli bir amaç olarak dikkate alındığını ve iş ahlakı-kârlılık ikileminde ikincisi yönünde tercihte bulunulduğunu görmekteyiz. Bu da gelişen iş ahlakı literatürü ve savunularına karşın, pratikte pek karşılık bulmayan bir hassasiyet anlamına gelmektedir.

İş ahlakına yönelik bu ana akım yaklaşımlara dair eleştirilerle birlikte kabul ve yönelimler de değişmekte ve yeni görüşler doğmaktadır. Faydacılık ve kişisel çıkarın tek başına iş ahlakını açıklamakta yetersiz kalması; adalet, sempati, sadakat, dürüstlük, karşı tarafa zarar vermekten kaçınma, olumsuz davranışların doğurduğu zararları tazmin etme isteği, hayırseverlik, kişisel gelişim, özgürlük ve minnet gibi duyguların ve özelliklerin de iş ahlakına yönelik teorilerin ve uygulamaların belirlenmesi aşamasında dikkate alınmasını isteyen yaklaşımları doğurmuştur (Arnold, Audi ve Zwolinski, 2010, s. 564-568). Bu görüşlerin bir kısmı da yukarıdaki yaklaşımlara yapılan katkılar ve iyileştirmelerle ortaya konmaktadır. Örneğin "*piyasa başarısızlığı yaklaşımı*" olarak nitelendirilebilecek bir görüş teorik olarak hissedar yaklaşımını benimsemekle birlikte, gerçek hayattaki uygulamasını eleştirmektedir. Buna göre, işletme yönetimi ancak sosyal etkinlikle bağdaştığı ölçüde hissedarların fayda maksimizasyonuna yönelik politikalar belirlemeli ve uygulamalıdır. Etkin ve verimli olmayan bir yöntemle piyasada kaynakların dağılımı açısından başarısızlığa yol açacak bir yöntemle hissedarların daha fazla çıkar sağlamasına çalışmak, iş ahlakı açısından da olumsuz değerlendirilmektedir (Rauterberg, 2016, s. 914-915). Dolayısıyla her hâlde ve her ortamda sadece hissedarların çıkarlarının artırılmasına çalışmanın, işletmelerin tek sorumluluğu olduğu görüşü eleştirilmektedir. Çünkü bu yöntemle hissedarlar kazanırken, piyasanın etkin işlemediği durumlarda toplumun kaybı söz konusu olacaktır.

Ahlak olgusu ve etik değerler dinî anlayışlarla da doğrudan ilişkilidir. Bu ilişki, tarihsel açıdan iş ahlakının gelişimi ve uygulandığı referanslardan kolaylıkla takip edilebilir. Sosyal ve ekonomik anlamda değişimin çok hızlı olduğu günümüzde, iş ahlakına yönelik geliştirilen bazı yeni yaklaşımların da bu referanslara fazlasıyla yer verdiğini görmekteyiz. Ekonomik hayat ve dinler arasında bir ilişki kurmaya çalışan bu tarz yaklaşımlar, konuya özellikle insani açıdan yaklaşmaktadır. Bu tarz yeni yaklaşımlardan birisi olan "*yeni insani sentez*" (*new humanistic synthesis*) de iş ve ekonomi hayatına dinî temelli yaklaşmakta ve mevcut yapının ahlaki değerlerle yeniden yapılandı-

Ahlak olgusu ve etik değerler dinî anlayışlarla da doğrudan ilişkilidir.

rılmasını gerekli görmektedir. Bu gereklilik, ekonomik hayatta daha ahlaki bir yapının, başkasına zarar vermeyecek şekilde davranma motivasyonundan değil, bundan daha da öte olarak özellikle başkasına faydalı olacak şekilde davranılması hâlinde mümkün olacağını öngörmektedir (Grassl ve Habisch, 2011, s. 45-47). Dünya genelinde insanların %84'ünün bir dinî anlayışa bağlı olduğunun ifade edildiği günümüzde (Mele, 2015, s. 143), iş ahlakına yönelik uygulama ve kabuller oluşturulması esnasında, din faktörünün de daha fazla bir biçimde dikkate alınması gerektiği kolaylıkla anlaşılabilir.

İş ahlakına yönelik güncel tartışmaların yönünü belirleyen bir diğer etken, piyasalar ve işletme faaliyetleri üzerindeki devlet müdahalesi meselesidir. Daha güçlü bir iş ahlakı anlayışının kabul görmesi ve uygulanabilmesi için özellikle Avrupa'da bazı aktörler, devlet denetiminin ve müdahaleciliğinin artması gerektiğini savunmaktadır. Bu eğilim, işletme faaliyetlerinin topluma yönelik etkilerinin ahlaki standartlar çerçevesinde gelişmesinin temini için kamu aygıtının devreye girmesini lüzumlu görmektedir. Devletin yaptırım ve teşviklerle işletmelerin iş ve çalışma hayatında aktörleri etik davranmaya yönlendirmesi, her ne kadar bugün daha yüksek sesle dile getirilmekteyse de uzun bir tarihî geçmişe sahip olduğu da gerçektir. Ancak burada şunu da belirtmek gerekir ki ahlaki sorumluluklar baz alındığında, işletmelerin iş ahlakı doğrultusunda kamu düzenlemeleriyle denetlenmesi iddiası bir çelişkiyi de barındırmaktadır. Bu çelişki de iş ahlakı merkezli etik sorumlulukların tanımından ve bizatihi ne ifade ettiğinden kaynaklanmaktadır. Nitekim işletmeler için iş ahlakı merkezli etik sorumluluklar, kamu tarafından yasalarla mecburi tutuldukları davranışlar değil; toplumun bu işletmelerin yerine getirmesini beklediği davranış ve aktiviteler olarak tanımlanır (Dahlin, 2007, s. 360). Dolayısıyla söz konusu uygulamalarda gönüllü sorumluluk sınırları daraldıkça ve kamu müdahaleleriyle doğan mecburiyet arttıkça, iş hayatında faaliyette bulunan birey ve birimler

Gerek devlet müdahalesi ile, gerekse işletmelerin gönüllü faaliyetleriyle iş ahlakı alanında bir yenilenme gerekliliğini savunan güncel yaklaşımlar, özellikle yoksul ve yoksun durumdaki bireylerin şartlarını iyileştiren ve servetin bu grupların lehine yeniden dağıtımını hedefleyen bir yapı talep etmektedir.

için de iş ahlakı gönüllülükten çıkıp bir kamusal mecburiyet hâline gelme riskiyle karşı karşıya kalmaktadır. Ahlaki değerlerin bu şekilde mecburiyet biçimine büründürülmesi de iş aktörlerini, bu yaptırımlardan kaçınmaya sevk edebilmektedir.

Gerek devlet müdahalesi ile gerekse işletmelerin gönüllü faaliyetleriyle iş ahlakı alanında bir yenilenme gerekliliğini savunan güncel yaklaşımlar, özellikle yoksul ve yoksun durumdaki bireylerin şartlarını iyileştiren ve servetin bu grupların lehine yeniden dağıtımını hedefleyen bir yapı talep etmektedir. *Kalkınma etiğini* ön plana çıkaran bu görüşler, işletmeler ve iş hayatının diğer aktörlerinin iktisadi amaçlara olan ilgilerini sosyal ve ekonomik kalkınmaya yönlendirmeleri gerektiğini belirtmektedirler. Kâr-

lilik başta olmak üzere işletmelerin belirlediği iktisadi amaçların özellikle az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde düşük gelirli toplumsal gruplara zarar verdiği inanan kalkınma etiği yaklaşımı, söz konusu riskin iş ahlakı uygulamalarıyla bir fırsata da dönüştürülebileceğini belirtmektedir (Poruthiyil, 2013, s. 735-736). Kalkınma ve gelişmenin insanileştirilmesi olarak nitelendirilebilecek bu hedefler, çevre, güvenlik ve huzur, toplumsal hareketler ve eşitlik gibi alanların da iktisadi kârlılık gibi amaçlarla arka plana itilmesini eleştirmekte ve kültürel değerlerin korunup gelecek nesillere olumlu bir şekilde aktarımının da kalkınma etiği perspektifiyle dikkate alınması üzerinde durmaktadır (Goulet, 1996, s. 19).

Bu tarz hedeflerin ahlaki değerlerle hareket eden ve daha adil bir dünya özlemi içinde olan her kesimin özlemi olduğu açıktır. Ancak kâğıt üzerine dökülmesi oldukça kolay olan bu tarz hedeflerin, günümüz ekonomi anlayışı ve ticaret hayatında uygulamada geçerlilik kazanmasının ise oldukça zor olduğu unutulmamalıdır. Ekonomik rekabetin küresel düzeye taşındığı ve daha yıkıcı hâle geldiği günümüzde, bu tarz hedeflere ulaşılması için belirlenecek yol haritasının her şeyden önce küreselleşme olgusunu, bu olgu ile birlikte de toplumsal değerleri ve yerel kültürleri dikkate alması gerekmektedir.

Küreselleşen Dünyada İş Ahlakı: Küresel İşletmeler, Yerel Kültürler ve Farklı Değerleri Dikkate Almak

2008 yılında gerçekleştirilen Davos Toplantısı'nda ünlü iş adamı Bill Gates, yaratıcı kapitalizmin, işletmeleri yoksulların ihtiyaçlarını daha fazla dikkate alacak şekilde firma kârlarını yaymaya teşvik ettiğini ileri sürmüştür. Büyük işletmelerin, özellikle de Batı merkezli küresel işletmelerin yoksul ülkeler de dâhil olmak üzere dünyanın her bölgesinde faaliyetlerini artırmakta olması, bu ülkelerin yoksul vatandaşlarının da dikkate alınması ve firmaların ekonomik amaç ve uygulamalarının bu doğrultuda yeniden yönlendirilmesi gerekliliğine dair tartışmaları artırmıştır. Gates, dünyada yoksulluğun azaltılmasının, küresel ülkelerin faaliyette buldukları ülkelerin yönetimleri ve sivil toplum kuruluşlarıyla birlikte hareket etmelerine ve ortak amaçlar belirlemelerine bağlı olduğunu belirtmektedir (Werhane, 2012, s. 384-387).

Küreselleşmeyle birlikte sosyal, ekonomik ve siyasi hayatta sürekli yenilikler ortaya çıkmaktadır. Bu gelişmeler doğrultusunda, yeni yapısal uyum düzenlemeleri de yaygınlaşmakta ve belirli konuların daha fazla tartışılmaya başlanmasına yol açmaktadır. İş ve ekonomi hayatı da bu gelişmelerden etkilenmekle birlikte, yukarıda da ifade edildiği üzere daha ahlaklı bir dünya özlemi güç kazanırken ironik bir şekilde ahlak dışı davranışlar da yaygınlaşmaktadır (Eğri

ve Sunar, 2010, s. 43). Birbirini etkileyen bu süreç, daha ahlaklı bir ekonomik hayatla birlikte ulusal veya uluslararası işletmelerin etik sorumluluklarının da daha fazla seslendirilmesine neden olmaktadır.

Küreselleşme dünyayı küçük bir köy hâline getirirken, aynı zamanda yerel kültür, din, dil, gelenek ve adetlerin de daha fazla görünür hâle gelmesine yol açmaktadır. Bu da şirketlerin, özellikle de yabancı bir ülkede faaliyet gösteren şirketlerin yerel kültürün bu karakteristik özelliklerini dikkate almasını gerektirmektedir. İşletmelerin küresel pazarlardaki faaliyetleri arttıkça, kendi ülkelerindeki etik kodları konusundaki varsayım ve kabulleri de teste tabi tutulmaktadır. Kültürel farklar ve artan birbirine bağımlılık, küresel işletmeler arasında ve bunların kendi içlerinde anlaşmazlıkları artırma potansiyeli taşımaktadır. Küresel bir ölçekte yerel farklılıklardan kaynaklanan bu anlaşmazlıkların iş ahlakı doğrultusunda bireysel ve toplumsal özgünlükler dikkate alınarak çözülmesi, işletmelerin işleyişini de olumlu etkilemektedir (Yeşil, 2011, s. 181). Örneğin 1990'larda Çin'de faaliyete başlayan Amerikan Motorola'nın zamanla Çinli işçilerin sabahları işe başlamadan önce 20 dakika kestirme yapmalarını görmeleri gibi. Amerikan kültüründe işçiler için asla düşünülemez bu durum, bazıları için 2 saat süren bir yolculuk sonrası işe gelen ve işletmenin açtığı kafeteryayı kullanmayı kendi getirdiği yiyeceklerle kahvaltı yapan Çinli işçiler, işletme yöneticilerini kültürel bir farklılıkla karşı karşıya bırakmıştır. Yerel geleneklerin ve kültürün önemini kavrayan firmanın, işçilerin bu davranışları lehine yaptığı çalışma değişiklikleri, firmanın operasyon kalitesinin de artması şeklinde bir geri dönüş sağlamıştır (Werhane, 2012, s. 385).

Çinli işçiler örneğinde de görüldüğü üzere kültür, iş ahlakını etkileyen en temel unsurlardan bir tanesidir. Farklı kültürlerin, farklı yönetim ve ilişki tarzları olduğunu dikkate alırsak küreselleşen günümüz dünyasında iş ahlakı uygulamalarının, bu farklılık ve zenginlikleri de dikkate almasının zorunlu olduğunu görürüz. Dolayısıyla iş dünyasının kaptanları olarak nitelendirilebilecek çok uluslu şirketlerin, küreselleşen iktisadi faaliyetleri karşısında kültürel ve

toplumsal özgünlük ve farklılıkları da değerlendirmesi gerekmektedir. Toplumsal gruplar ve çeşitli kültürler arasında farklılaşan ahlak anlayışının, iş ahlakı açısından da bir farklılaşma oluşturacağı açık bir gerçektir (Pitta, Fung ve Isberg, 1999, s. 240-241).

İş ahlakının akademik veya toplumsal açıdan daha fazla kabul görmesi ve yerel kültürler bazında yerleşmesi için, toplumların özgünlüklerini ortaya çıkarmaya imkân sağlayacak çeşitli bilim dallarıyla olan ilişkisinin ve teorik altyapısının sağlanması gerekmektedir. Örneğin sosyal psikolojiden yararlanılarak sosyal hayatta bireysel ve top-

Farklı kültürlerin farklı yönetim ve ilişki tarzları olduğunu dikkate alırsak, küreselleşen günümüz dünyasında iş ahlakı uygulamalarının bu farklılık ve zenginlikleri de dikkate almasının zorunlu olduğunu görürüz.

lumsal, genel ve özel durumlara ve ilişkilere yönelik düşünme ahlakına dair standartlar geliştirilebilir (Özen, 2015, s. 129). Aynı zamanda iş ahlakı çalışmaları, farklı kültürlerin özgün özelliklerini dikkate alarak ülke ve kültürlerin tarihlerini de ön plana çıkarmalı ve tarih biliminden faydalanmalıdır. Mevcut durumda her dönem ve her mekân için geçerli ahlak kodlarının oluşturulması, iş ahlakını da tarih dışı bir çerçeveye büründürmektedir. Her ne kadar Thucydides'ten Aristo'ya, Aquinas'tan Machiavel'e, Montesquieu'dan da Tocqueville'e kadar tarih boyunca düşünürler, etik konusuna tarihsel yaklaşımlar getirmişse de özellikle küreselleşmeyle birlikte ön plana çıkan yaklaşımların bu gelenek ve mirası dikkate almadığını görmekteyiz (Bird, 2016b, s. 155-157). İş ahlakına yönelik literatürün oldukça güçlü olduğu ABD'de iş ahlakının tarihi ve tarihsel uygulamalarına nadiren değinilmesi (Vogel, 1991, s. 102), hem bu alana yönelik araştırmalar için hem de iş ahlakına yönelik pratikteki uygulamalar için önemli bir zayıflıktır. Tarihin bu şekilde göz ardı edilmesinin sadece ABD için değil, iş ahlakı açısından da küresel nitelikte zayıflıklara yol açtığını ifade edebiliriz. Kişisel çıkar, serbest piyasa, kâr maksimizasyonu ve bireysel ekonomik davranışların daha fazla ön planda olduğu ABD ekonomik düşüncesi üzerinden iş ahlakı anlayışının diğer ülkelerde kabul görmesi, söz konusu ülkelerin ahlak anlayışı ve özgünlük olarak kabul edebileceğimiz farklılıklarının da göz ardı edilebilmesi tehlikesini barındırmaktadır.

Hâlbuki ülkelerin farklı tarihsel geçmiş ve karakterleri, iş hayatı ve ekonomik işleyişlerini de doğrudan etkilemektedir. Bu nedenle Uganda için ahlaklı olarak kabul edilecek bir uygulama Pakistan'da, Gana'da ya da Kolombiya'da tam tersi bir tepkiyle karşılaşabilmektedir. Bugün iş ve çalışma hayatının pazarlık uygulamaları, çalışma davranışları, işçilerin yönetim biçimleri ve ücret ödeme biçimleri gibi temel unsurlarını belirleyen normlar ülkeden ülkeye değişebilmektedir. Farklı kültür ve geleneklere sahip ülkelerde iş ve çalışma hayatına yönelik ahlaki normların belirlenmesi ve uygulanmasında bu özgünlüklerin dikkate alınmaması, iş ahlakı konusunun teorideki yaygınlığına karşın pratikte pek tutunamayışının temel sebeplerinden biridir (Bird, 2016b, s. 155-157).

İş ahlakına yönelik modern uygulama ve standartlar belirlenirken ülkelerin ve bölgelerin kültürel farklılıklarının göz önüne alınması gerekliliği kadar, kültürün kendisinin de statik olmadığı ve zamanla değiştiği dikkate alınmalıdır (Bird, 2016b, s. 159). Kentleşme, değişen teknolojinin sosyal ve ekonomik hayatta davranışları farklılaştırması, iç ve dış göçle ülkelerin demografik yapılarının değişimi gibi gelişmeler, ülkelerin kültürlerinin de zamanla değişmesine neden olmaktadır. Bu değişim de aynı olaylara zamanla farklı tepkiler verilmesi şeklinde kendini gösterebilmekte-

İş ahlakına yönelik modern uygulama ve standartlar belirlenirken ülke ve bölgelerin kültürel farklılıklarının göz önüne alınması gerekliliği kadar; kültürün kendisinin de statik olmadığı ve zamanla değiştiği dikkate alınmalıdır.

dir. İş ahlakı uygulamalarında da bu durumun dikkate alınarak ücretlerden çalışma saatlerine, kadın ve çocuk işçiliğinden zorunlu çalıştırmaya, sendikalaşma ve toplu pazarlıktan insan kaynakları uygulamalarına kadar geniş bir alanda ahlaki kodların değişen kültürel yapıya uygun biçimde güncellenmesi gerekmektedir. İş ahlakı alanında bu eksikliği aşmak için ulusal veya uluslararası çapta faaliyette bulunan işletmeler ve sivil kuruluşlar ile örgütlerin belirlediği standartların da farklı kültürel özellikleri dikkate alarak düzenlenmesi önemli bir gerekliliktir. Aşağıda iş ahlakına yönelik belirlenen standartların ve kodların bu bağlamda gelişimini ve önemini değerlendireceğiz.

İş Ahlakını Görünür ve Ölçülebilir Hâle Getirmek: Etik Kodlar ve Standartlar

İş ahlakı ile ilgili konular, işletmelerin çok farklı faaliyet alanlarını doğrudan ilgilendirmektedir. Çalışanların özerkliğinin korunması ve doğru bilgilendirilmesi, mahremiyetinin sağlanması, iş güvenliğinin temini ve çalışanlara yönetime katılma hakkı tanınması gibi uygulamalar işletme yönetimlerinin sorumluluğunu gerektiren etik konulardır. Aynı şekilde pazarlama ile ilgili olarak tüketicilerin doğru bilgilendirilmesi, reklamlarla yapılan yanlış yönlendirmelerden uzak durulması, ürünlerin sağlık ve ruhsal yapıya bozucu etki yapmayacak şekilde sunulması da işletmelerin müşterilerine karşı iş ahlakı kapsamında değerlendirilebilecek yükümlülüklerindedir. Finans alanında içeriden bilgi sızdırarak bazı kişi veya grupların bunun üzerinden çıkar sağlaması ve bazılarının zarara uğratılması, günümüzde özellikle finans sektöründeki işletmeler için en fazla tartışılan konulardan biridir. Ekolojik dengedeki sorunlar ve doğal kaynakların tükenmesi, çevre etiğini de her geçen gün öne çıkarmakta ve işletmelere yeni sorumluluklar yüklemektedir (Özen, 2015, s. 129).

İşletmeler, sermayedarları ile ilişkilerini yönetme (dürüstlük, adil pazarlıklar vb.) ve kurumsal yönetim uygulamalarında, maliyetleri minimize etme veya kıymetli varlıklarını koruyup güçlendirme gibi temel çıkarlarında ve insan hakları ile adaleti göz önüne alacak şekilde kıt kaynakların etkin dağılımına yönelik karar ve politikalarında, iş ahlakı kaynaklı hassasiyetleri merkeze alarak hareket etmelidirler. Sadece kurumsal imaj açısından değil, asıl olarak işletmelerin stratejik kararlarında ahlaki hassasiyetlerin ve bu doğrultudaki uygulamalarının artması gerekmektedir (Bird, 2016b, s. 173). Güncel çalışmalar, iş ahlakına bu şekilde önem veren işletmelerde entelektüel sermayenin de olumlu geliştiğini göstermektedir. Ahlaki değerlere önem verilmesinin çeşitli paydaşlarla karşılıklı güvenin artmasına, kurumsal firma kültürünün güçlenmesine, tedarikçi ve müşterilerle ilişkilerin güçlenmesine ve çalışanlarla çift taraflı ve verimli bir bilgi paylaşımının yerleşmesine imkân sağladığı görülmektedir. Tüm bunlar da işletmenin sahip olduğu beşerî sermayenin güçlen-

mesi gibi günümüz iş hayatının en kritik meselelerinden birinde olumlu gelişmelere yol açmaktadır (Su, 2014, s. 87).

Bugün iş hayatında ahlaki değerlerin takibi ve somut hâle getirilmesi için çeşitli kodlar ve standartlar belirlenmesi ve yukarıdaki gerekliliklerin somutlaştırılmaya çalışılması yaygın bir uygulamadır. Bu uygulama da oldukça soyut bir kavram olan iş ahlakının, ölçülebilir ve görülebilir bir yapıya büründürülmesi anlamına gelmektedir. Uzun bir geçmişe sahip olan bu standartlar, işletmelerin kendileri tarafından hazırlanabildiği gibi sendikalar, kamu kurumları veya ulusal-uluslararası sivil organizasyonlar tarafından da oluşturulabilmektedir. Örneğin çalışanlar için güvenli çalışma ortamı oluşturulması, insan onuruna yakışır bir seviyede ücret politikaları belirlenmesi, sözleşmelerle çalışanların haklarının garanti altına alınması, çocuk işçiliğinin önlenmesi, işçi sağlığına dikkat edilmesi, zorunlu çalışmadan uzak durulması gibi standartlar belirlenmekte ve işletmelerin bu standartlara uyması beklenmektedir. İnsan kaynakları ve halkla ilişkiler gibi departmanlara yüklenen görevlerle bu standartların işlerliğinin takip edilmesi de hedeflenmektedir. Benzer şekilde yatırımcılar sosyal faydası yüksek yatırım fonlarına yoğunlaşmaya yönelebilmektedir. Üretim sürecinin çevreye zarar vermeyecek şekilde yapılandırılması da son dönemde iş ahlakına yönelik kodlar arasında daha fazla yer bulmaktadır. 1970'lerden başlayarak ILO, OECD, BM, Dünya Bankası gibi uluslararası kuruluşlar da küresel çapta uygulanabilecek kodlar belirlemektedirler (Bird, 2016a, s. 15-17). Örneğin Avrupa'da 1986'da etik kodları ve firma felsefesi konularının tartışmaya açıldığı bir konferans sonrası "European Business Ethics Network - EBEN" (Avrupa İş Ahlakı Ağı) kurularak iş ahlakına yönelik standartlar belirlenmesine ve bunların takibine kurumsal bir kimlik kazandırılmıştır. İngiltere, İspanya, Almanya ve Belçika'da kısa süre içinde etik merkezleri kurulmuş ve alana yönelik ilgi ve araştırmalar daha nitelikli hâle gelmeye başlamıştır (Aşçıgil, 2001, s. 11).

Kaynak israfının engellenmesi, toplumun çıkarlarının kurumsal çıkarlardan üstün tutulması, çevreye saygının öne çıkarılması, çalışanlar arasında ahlaka uyulmasının desteklenmesi, haksızlıkların (haksız uygulama, kazanç, rekabet vb.) dışlanması, faaliyette bulunan alanın saygınlığını artırıcı davranışların teşvik edilmesi iş ahlakına yönelik kodlar belirlenirken temel ilkelerdir. Ayrıca kamu görevlileriyle, siyasal parti gibi çıkar gruplarıyla ya da kaynak dağılımında etkin pozisyondaki diğer yapılarla ilişkiler düzenlenirken takınılacak tavır da bu ilkeler doğrultusunda belirlenmektedir. Söz konusu ilkeler işletmelerin içeriden ya da dışarıdan tüm paydaşlarıyla ilişkilerinde çeşitli sorumluluklar doğurmaktadır. İşletme ile ilgili olarak paydaşların azami derecede bilgilendirilerek eksiksiz, yoruma açık olmayacak ve şeffaf bir bilgilendirmeye yönelik

1970'lerden başlayarak ILO, OECD, BM, Dünya Bankası gibi uluslararası kuruluşlar da küresel çapta uygulanabilecek iş ahlakı kodları ve standartları belirlemektedirler.

ilkeler seti üzerinde durulmalıdır. Bu seti oluşturacak her bir kod, saygı, kalite, sürekli denetim ve geliştirme, uzmanlık, dürüstlük, liyakat, eşitlik, güven, sağlık, yasalara uygunluk, özel hayata saygı, mesleki gelişimi destekleme, katılım gibi anahtar kavramlarla ifade edilebilecek unsurları somutlaştırmalıdır. İşletme faaliyetleri kapsamındaki fiyatlandırma, pazarlama, muhasebeleştirme ve satış gibi adımlar da bu kodlara bağlanmalıdır. İşletmelerin dış paydaşlarıyla paylaştığı ana zemin olan toplum da iş ahlakına yönelik kodlar belirlenmesi sürecinin merkezindedir. Bu zeminin korunması, geliştirilmesi ve geleceğe daha sağlıklı bir şekilde devredilmesi her bireyin ve kurumun olduğu gibi işletmelerin de ana sorumluluklarındandır. Bu doğrultuda işletmeler sundukları hizmet ve ürünleri ile başkalarına zarar vermeyecek, onların bağımsız karar verme yetisini etkileyen yönlendirme mekanizmalarının oluşmasına yol açmayacak, diğer kişi ya da kurumların maddi ve/veya manevi haklarına zarar getirmeyecek, yolsuzluklardan uzak durulmasını teşvik edecek kodlarla iş ahlakı hedeflerini somutlaştırmalıdır (Şahin ve Yıldırım, 2008, s. 62-64).

Dünyada, özellikle de az gelişmiş bölgelerde yaşam kalitesinin artırılması da artık şirketlerin sorumlulukları arasında gösterilmektedir. 1992 yılında ortak fayda yaratmak ve insana hak ettiği değeri vermek amacıyla Minnesota'da bu hedef doğrultusunda çeşitli işletmelerin katılımıyla 7 ana maddeli Caux prensipleri belirlenmiş ve ilk uluslararası etik kodları oluşturulmuştur. Tüm bu gelişmelere uluslararası kuruluşlar da ayak uydurmaya çalışmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Komisyonu ve İnsan Hakları Bildirgesi çerçevesinde ISO'ya (International Standards Organization) ek olarak Social Accountability 8000 (SA 8000) standartlarını hazırlanmıştır. Bu standartlar, çok uluslu işletmelerin iş yapacakları işletmelerden etik konusunda güvence istemesini düzenlemektedir. Bu doğrultuda çocuk işçiliği, zorla çalıştırma, iş yerinde sağlık ve güvenlik, örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkı, ayrımcılık, disiplin uygulamaları, çalışma saatleri ve ücretlendirme konularındaki sorunlar etik kodlarıyla çeşitli düzenlemelere tabi

İş ahlakına yönelik araştırma ve geliştirilen teorilerin gerçek hayatla daha fazla bağlantılı olacak ve sosyal, ekonomik, siyasi ve yasal somut sorunlara somut çözüm önerileri getirecek şekilde yapılandırılması gerekmektedir.

tutulmuştur (Aşçıgil, 2001, s. 18-19). İktisadi faaliyetlerin sadece ekonomik değil, sosyal ve çevresel çıktı ve amaçlar çerçevesinde de belirlenmesini gerektiren bu etik kodlar, günümüz iş dünyasının teoride sürekli dile getirilen, ancak pratiğe dökülmesi bir o kadar da zor işleyen unsurlarını oluşturmaktadır (Werhane, 2012, s. 391).

İş ahlakına yönelik araştırmaların ve geliştirilen teorilerin gerçek hayatla daha fazla bağlantılı olacak ve sosyal, ekonomik, siyasi ve yasal somut sorunlara somut çözüm önerileri getirecek şekilde yapılandırılması gerekmektedir. Çünkü hâlihazırda iş ahlakına yönelik söylemlerle gerçek hayattaki uygulamalar arasında hâlen büyük bir kopukluk

mevcuttur. İşletmelerin gönüllülük ve ahlak tandanslı belirledikleri standartları, bu doğrultuda kâğıt üzerinde kalma riskinden koruyacak şekilde gerçek hayatla daha fazla bağdaştırmaları lazımdır. Her ne kadar bugün çok sayıda işletme yöneticisi, sosyal ve sivil hedefleri destekleyecek şekilde stratejiler belirlemektelerse de piyasadaki rekabet baskısı ve kârlılık gibi unsurların getirdiği zorluklarla karşılaştıkları da bir gerçektir. İşletmeler için maliyet artışı ve dolayısıyla müşterileri rahatsız edecek şekilde ürün fiyatlarında yükselme etkisi gösteren bu mesele, işletmelerin stratejilerindeki etkinlik ve kararlılıkla aşılabilecektir. İş ahlakı alanında bu tarz hedeflerin başarılması ve gerçek hayatta da karşılık bulması, sadece işletmelerin girişimleriyle mümkün olabilecek bir durum da değildir. Bugün işletmelerin aldıkları kararların ve hayata geçirdikleri uygulamaların sadece o işletmeleri değil, toplum ve devletleri de etkilediğini hesaba katarsak aynı şekilde, sivil toplum kuruluşlarının ve yasa koyup denetleyici olarak devletler ve uluslararası kuruluşların da alanda etkin faaliyette bulunması gerekmektedir. Kamu kurumları iş ahlakına yönelik belirlenen kodlar, standartlar ve işletmelerin sosyal sorumlulukları açısından yapılan düzenlemeleri aynı faaliyet alanındaki tüm işletmeleri kapsayacak ve bazı işletmeleri rekabet dezavantajına düşürmeyecek biçimde bir yasal düzenleme oluşturmalı ve bu düzenleme işleyişini sürekli denetlemelidir. Böylece olası olumsuz davranan aktörlerin, ahlaki değerlere önem veren firmaların işleyişini bozabilme riski de minimuma indirilmiş olacaktır (Brenkert, 2010, s. 707).

İş ahlakı uygulamaları nedeniyle kısa dönemde işletmeler için belki maliyet artışı söz konusu olabilir. Buna karşın sosyal değerlerden uzak uygulamalar ise işletmelere kısa dönemli bazı çıkarlar sağlayabilir. Ancak tersine iş ahlakına önem veren bir politikanın işletmeler için uzun dönemde faydalarının daha fazla hissedilebileceği söylenebilir. İş gücü piyasasındaki vasıflı ve yetkin çalışanların ilgisinin artması, yatırımcılar, müşteriler ve tedarikçilerin zihninde firma imajının olumlu etkilenmesi ve yasal denetim ve cezalardan korunabilmesi sayesinde işletme performansı ve rekabet edebilirliği de uzun vadede artacaktır. Böylece olası kısa vadeli olumsuz etkiler giderilmiş olacaktır (Su, 2014, s. 88). Dolayısıyla rekabetin acımasız bir boyuta taşındığı günümüz dünyasında, iş ahlakına önem veren işletmeler için uzun vadede rekabet dezavantajının tam tersine; rekabet edebilirliğin güçlenmesi gibi bir olumlu gelişme söz konusu olacaktır. Bu da işletmelerin tek amacının daha fazla kârlılık olduğu ve iş ahlakı uygulamalarının da maliyet artırarak kârları azalttığı yönündeki iktisadi inanın kırılmasına imkân sağlayacaktır.

Günümüz itibarıyla özellikle kurumsal ve büyük işletmeler arasında yukarıdaki gibi iş ahlakına yönelik kodlar belirlenmesi yaygın bir uygulamadır. Ancak bu kodların bir kısmının nitelik açısından yetersizliği, işletmeler içindeki çatışmaların çözülmesinde de etkin sonuçlar doğuramamalarına neden olmaktadır. İş ahlakı kodları açısından yaşanabilecek bu başarısızlık, çalışanlar arasında bir

hayal kırıklığına da yol açabilmektedir. Bu tarz bir olumsuzlukla sonuçlanmaması için işletme içi organizasyonel yapıda yönetime düşen görevler vardır. İş ahlakına yönelik kod ve standartlarla ilgili çalışanların genelinin bilgilendirilmesi ve ilgili kodların sürekli göz önünde bulundurulması bu görevlerden bir tanesidir. Yeni ihtiyaçlar ve bu ihtiyaçlara neden olan gelişmeler hakkında çalışanların bilgilendirilmesine yönelik toplantı ve benzeri etkinlikler de hem çalışanların katılımı hem de onlardan alınacak geri bildirimler sayesinde güncellik adına olumlu etkiler sağlayacaktır (Prokopenko, Zieba ve Olma, 2016).

Şüphesiz bu tarz kodların belirlenip kâğıda dökülmesi ve işletme paydaşları ile kamuoyuna duyurulması yapılacak en kolay iştir. Nitekim iş ahlakı uygulamalarının tarihi de bu kolaylığı yansıtmaktadır. Örneğin 1924 yılında Amerikan iş çevreleri, işletmeler ve yöneticileri için birtakım iş ahlakı kodları belirlemiştir. Rekabetin adaletli yürütülmesi, işletme faaliyetlerinin topluma zarar vermeyecek şekilde uygulanması, çevreye zarar verilmemesi, kaynakların israf edilmemesi, çalışanlara eşit ve hakkaniyetli davranılması belirlenen kodların yalnızca bazılarıydı (Amend, 2016, s. 45-46). Ancak 1924'ten günümüze kadar ki dönemin çevrenin işletmeler tarafından en fazla zarar gördüğü, kaynak israfının had safhaya çıktığı, topluma ve kamuoyuna yönelik manipülasyonların arttığı, rekabetin gittikçe acımasız bir hâle büründüğü bir duruma konu olduğu da gerçektir. Dolayısıyla iş ahlakı kodları belirlenmesi kâğıt üzerinde ne kadar kolaysa uygulamaya geçmesi ve pratik hayatta karşılık bulması da o kadar zordur; bizatihi iş ahlakı uygulamalarının tarihi bizlere bunu göstermektedir. Teori-pratik çatışmasını bir kez daha gözler önüne seren bu durum, iş ahlakına yönelik günümüz toplumları ve ekonomi çevrelerinin en temel gerekliliğinin, eyleme geçilmesi olduğunu açıkça göstermektedir.

Güçlü bir iş ahlakı teorisi ve literatürü oluşmasına karşın aynı şekilde iş hayatında görülen olumsuz davranışların da artması bugün en temel sorunlardan birisidir.

Her işletme için iş ahlakı açısından mikro seviyede ev ödevi olarak değerlendirilebilecek yukarıda bahsettiğimiz sorumluluklar listesi, makro planda çok daha büyük bir soruna ve öncelikler meselesine işaret etmektedir. Bu da detaylı biçimde değindiğimiz işletmelerin temel amacının daha fazla kârlılık mı, yoksa kârlılığı yine hedef edinmekle birlikte ahlaki değerler ve etik davranışlarla biçimlendirilmiş, toplumu ve sosyal değerleri önemseyen bir işleyiş tarzının mı tercih edileceği sorusuna işaret etmektedir. Gelecekte güçlü ve uygulanabilir bir iş ahlakı anlayışının ancak ikinci-

siyle mümkün olabileceği, geçmişteki uygulamaların bizlere verdiği en temel derslerden birisidir. Nitekim güçlü bir iş ahlakı teorisi ve literatürü oluşmasına karşın bunun yanında iş hayatında görülen olumsuz davranışların da artması bugün en temel sorunlardan birisidir. Bu sorunu aşmak da ancak teori ve pratik arasındaki uyumsuzluğu giderip mevcut makası daraltmakla mümkün olabilir.

Sonuç Yerine: Güçlü Bir İş Ahlakı Anlayışı İçin Teori ve Pratik Uyumunu Sağlamak

İş ahlakına yönelik yukarıda değindiğimiz kod ve standartların hayata geçirilmesi talebi, bu kitapta olduğu gibi alana yönelik hemen her bilimsel araştırmada dile getirilmektedir. Ancak 2016 yılında kapsamlı bir araştırma sonrası Avustralya'da yayımlanan Etik İndeksi araştırmasının sonuçlarının da ortaya koyduğu gibi, gerçek hayattaki işleyiş olumsuz anlamda daha ağır basmaktadır. Nitekim araştırma sonuçları insanların özellikle medyanın, finans sektörünün, büyük işletmelerin, hükümetlerin ve politikacıların etik davranmadığını düşündüğünü göstermektedir. Ahlaki açıdan özellikle de yabancı menşeli büyük işletmeler olumsuz skorlar almıştır. İşletmeler en çok yolsuzluk, vergiden kaçmaları, yanlış yönlendirici ve aldatıcı reklamları, iş yerindeki zorlayıcı tavırları ve ayrımcılık gibi alanlarda ahlaki davranmamakla eleştirilmektedir. Daha etik bir işleyişin ancak işletmelerin hesap verebilirlik ve şeffaflık uygulamalarını güçlendirmesiyle mümkün olacağı, bunun için de düzenleme ve denetlemelerin artırılması gerektiği yönünde fikir beyan edilmiştir. Dolayısıyla bu ve benzeri araştırmalar iş ahlakı açısından işletmelerin ne söylediğinin ve ne gibi standartlar belirlediğinin değil ne yaptığının önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Bunun çözümü de müşteriler ve diğer tüm paydaşların samimiyetine inandıkları bir işletme kültürünün oluşturulup uygulanmasıyla mümkündür (Efrat, 2016, s. 390-391).

İş ahlakı açısından Avustralya için yukarıda verdiğimiz örnek sadece bu ülkeye dair bir sorun değildir. Ulusal, bölgesel ve küresel düzeylerde ticari ve ekonomik ilişkilerin arttığı ve işletmelerin ekonomik ve sosyal hayattaki etkilerinin iyice belirginleştiği günümüzde, hemen her gün iş ahlakı ile ilgili sorgulanan konu ve haberlerle dünyanın her bölgesinde karşı karşıya kalmaktayız. Ahlaki çerçevenin dışına çıkan bireysel veya kurumsal kaynaklı tüm uygulamalar sadece bu uygulamaları gerçekleştirenleri değil, onlardan çok daha fazla kişi, grup ve kurumları etkileyecek sonuçlar doğurmaktadır. Yüzyıllar öncesinde Sokrates'in "*Birinin yaptığı bir haksızlık, başka birini kötü duruma düşürmek ve yozlaştırmaktır.*" sözlerini bugün sadece bireyler arası ilişkilerde değil; küresel çaptaki kurumların ve işletmelerin iç ve dış paydaşlarıyla ilişkilerinde de hissediyoruz (Fontrodona ve Sanz, 2015, s. 15).

Kapitalizm olarak nitelendirilen günümüz hâkim ekonomik düşünce anlayışı, her ne kadar sadece ekonomiyle sınırlı gibi görülebilse de sosyal ve siyasi düzen ile ahlak anlayışını da etkileyip değiştiren daha kapsamlı bir olgudur (Torun, 2013, s. 147). Gerçek hayatın bireyler veya işletmeler açısından hemen her alanını ve davranış biçimlerini etkileyebilme gücüne sahip olan bu olgu karşısında iş ahlakını öne çıkarmanın sadece araştırma ve teorilerin nicelik ve nitelik açısından artırılmasıyla mümkün olmayacağı açıktır. Dolayısıyla gerek

bireyler gerekse işletmeler ve diğer kurumlar için iş ve çalışma hayatındaki davranış ve girişimlerin iş ahlakı süzgecinden geçirilerek pratiğe dökülmesi, gereklilikten öte bir zorunluluk hâline gelmiştir. Bu zorunluluğun gereklerinin yerine getirilmesi ise bireysel anlamda kişisel çıkar ve kurumsal anlamda kâr maksimizasyonunu hedefleyen hâkim iktisadi paradigmalara ahlaki bir boyutta tekrar ele alınıp politika ve girişimlerin bu doğrultuda yönlendirilmesiyle mümkün olabilecektir.

Aksi takdirde tarihte yaşanan sorunlar da aynı şekilde devam edecek ve sadece iş hayatı değil, toplumlar da bundan fazlasıyla olumsuz etkilenecektir. ABD’de 1970’lerde Equity Funding gibi sigorta şirketlerinin kâr hırsıyla kamuoyunu yanlış yönlendirmesinden kaynaklanan krizlerin benzerinin 2000’li yıllarda Arthur Anderson, Enron, Tyco, World Com gibi büyük şirketlerde de neredeyse aynen yaşanması, o tarihten bugüne iş ahlakında bilimsel veya örgütsel anlamda yaşanan gelişmelerin piyasada karşılık bulmadığını göstermektedir. 70’lerdeki Equity Funding krizinden önce yüzden fazla çalışanın şirketin yaptığı hukuksuz işlemlerden haberdar olduğu ortaya çıkmıştır. Son krizde de çok daha fazla sayıda şirkette çok daha fazla kişinin yapılan hukuksuzluk ve yanlış yönlendirmelerden haberdar olup, toplumu konu ile ilgili bilgilendirme gibi temel bir ahlaki sorumluluktan kaçınmaları, sadece iş hayatına yönelik denetim ve cezalarda bir problem olduğunu değil; konumuz itibarıyla düşünürsek işletmelerin ve paydaşlarının iş ahlakına gerçek hayatta ne kadar değer verdiklerini de ortaya koymaktadır (Wines, 2008, s. 489). Nitekim “*Cehennemden gelen on yıl*” olarak nitelendirilen 2000’li yıllarla başlayan süreçte yaşananlar (Ryan, Buchholtz ve Kolb, 2010, s. 673), iş ahlakı uygulamaları açısından teori-pratik çatışması nedeniyle istisnalarıyla birlikte genel anlamda işletmelerin sınıfta kaldığı bir dönem olmuştur. Güncel bir uluslararası araştırmada Avustralya’dan Amerika’ya, Çin’den Avrupa’ya kadar geniş bir bölgede iş ahlakı çalışanların alana yönelik gördükleri en temel sorunlardan birisinin de toplum ve işletmelerde ahlaki davranışların azalması olması, söz konusu çatışmanın yakın geleceğe de taşınacağını ve tartışılmaya devam edeceğini göstermektedir (Holland ve Albrecht, 2013, s. 777-780). Son krizin çokça tartışılan firmalarından birisi olan Enron’un CFO’su Andy Fastow’un sözleri iş ahlakı alanında yaşanan bu büyük tehlikeye de işaret etmektedir: “*Yanlış olduğunu biliyordum... ancak illegal olduğunu düşünmedim. Oyunun oynanış tarzının bu olduğunu düşündüm. Çok karışık bir kurallar bütünündesiniz ve amaç kuralları avantajınıza olacak şekilde kullanmaktı. Yaptığım yanlış buydu.*” (Jennings ve Velasquez, 2015, s. 485). Bu ifadeler, ahlaki olmayan uygulamaların olağanın dışına çıkma değil, tam tersine günümüz yıkıcı ekonomik rekabet ortamında yapılması gereken olarak değerlendirilebildiğini göstermektedir.

İş ahlakı alanında bu tehlikeyi dikkate almadan yol haritaları belirlenmesi hâlinde ortaya çıkan sonuç bir teori-pratik çatışmasından öteye gidememekte-

dir. Nitekim iş ahlakı işletmecilik tarihinin hiçbir döneminde kamuoyu ve akademik literatürde bu kadar fazla kendine yer bulmamışken, önemli bir paradoks olarak tarihin hiçbir döneminde de iş ahlakına aykırı davranışlar gerçek hayatta bu kadar yoğun olmamıştır (Cragg, 2010, s. 719). Geldiğimiz noktada bu durum, iş ahlakı çalışmalarının veya bu alana yönelik ilginin tamamen sonuçsuz kaldığı veya yersiz olduğu algısına kapılmamıza da neden olmamalıdır. Çünkü iş ahlakına yönelik ilgi, aynı zamanda daha etkin işletmecilik uygulamaları, istikrarlı büyüme ve kalkınma, işçi sınıfının şartlarının iyileştirilmesi, sosyal sorumluluk, sorumlu yatırımcılık ve vatandaşların haklarının savunulması gibi önemli görevlere de karşılık gelmektedir (Bird, 2016a, s. 11).

İş ve ekonomi dünyasında ahlaki değerlerin ve toplumsal gerekliliklerin daha fazla ön plana çıkarıldığı bir sistem, iş ahlakı çalışmalarının tamamında ortak hedeflerden birisidir. Ulusal veya küresel ölçekte böyle bir dünyanın kurulabilmesi ve işlerlik kazanması, iş ahlakına mikro bazda, yani sadece işletmelerin sorumlulukları açısından yaklaşılmasıyla mümkün olamaz. Bu noktada şunu söylemek gerekir ki, nasıl kârlılığı ana amaç olarak belirleyen işletmeler ve bu işletme biçimini destekleyen yaklaşımlar iş ahlakının pratik hayatta güçlü bir şekilde yerleşmesini engelliyorsa ekonomik büyüme ve kalkınmayı tek hedef olarak belirleyip bunun sosyal boyutlarını göz ardı eden ülke veya bölgelerde de ekonomik hayatta ahlaki değerler arka planda kalmaya mahkûmdur. Dolayısıyla teoride olduğu gibi pratik hayatta da daha güçlü bir iş ahlakı konsepti için uygulamanın geleceği sadece işletmelerin sorumluluğu kapsamında değil, aynı zamanda ulusal ekonomik politikalar doğrultusunda da daha açık belirlenmelidir. Dolayısıyla iş ahlakının kurumsallaşmış uygulanabilir bir yapıya bürünmesi sadece işletmelerin bir ödevi ve sorumluluğu değil, aynı zamanda bir bütün olarak ülke ve toplumların temel görevi olarak görülmeli ve ekonomik büyüme ve kalkınma hedefleri de bu yönde güncellenmelidir. Güncel çalışmalar bu tarz bir yapılanmanın günümüzün, maliyetleri azaltarak rekabet avantajı elde etme ve ekonomik büyüme sağlama çılgınlığına ters olabileceğini gösterse de kalkınma ve büyümenin sağlanabilmesi için keskin bir engel teşkil etmeyecek, aksine sürdürülebilir ve gelecek nesillere taşınabilen ahlaklı bir sosyal ve ekonomik yapının kurulmasına zemin hazırlayabileceğini ortaya koymaktadır.

Ahlaki ve sosyal değerlerin öne çıkarılması gereken böyle bir ekonomik yapıda belirlenmesi gereken çeşitli hedefler vardır. İlk olarak yoksul ve yoksun olarak kabul edilebilecek toplumsal kesimleri önceleyen daha adil bir kaynak dağılımı hedeflenmelidir. Yine iktisadi olarak ayrımcılığa uğrayan kesimlerin yeteneklerini ortaya koyabilecekleri imkânlarla kavuşturulabilmeleri için elve-

İş ve ekonomi dünyasında ahlaki değerlerin ve toplumsal gerekliliklerin daha fazla ön plana çıkarıldığı bir sistem, iş ahlakı çalışmalarının tamamında ortak hedeflerden birisidir.

rişli ortam sağlanmalıdır. Yeniliklere açık, şeffaf ve özgürlüklere önem veren bir hükümet biçimi, bu makro yapının bir diğer temel ayağı olmalıdır. Toplumsal gruplar arası güçlü bir sosyal iş birliği ortamının kurulması da ahlaki değerlerin iş hayatının tüm paydaşları tarafından benimsenmesi için elzem olarak değerlendirilebilir. Bu ve benzeri ahlaki faktörlerin dikkate alındığı bir ekonomide sadece piyasanın daha etkin çalışmasını sağladığı için değil, aynı zamanda ekonomik performansı belirleyen sosyal ve politik unsurların serbest piyasa anlayışının imkân verdiği için daha fazla teşvik edilmesiyle ülkelerin iktisadi performanslarının da artacağı, iş ahlakına yönelik güncel çalışmalarda sıklıkla dile getirilmekte ve hedef olarak gösterilmektedir. Bu hedef bireysel çıkarla ekonomik ve sosyal öncelikleri çatışmaya sokmaktan ziyade; iktisat biliminde son dönemde öne çıkan kurumsal iktisat anlayışının da iddia ettiği gibi toplumun çıkarları ile bireysel çıkarlar arasında sağlanacak uyumla ekonomik refahı da teşvik edecektir (Jennings ve Velasquez, 2015, s. 461-462). Özellikle toplumun en yoksul ve yoksun marjinal kesimlerinin iktisadi ve sosyal durumlarını iyileştirmeye yönelik bir ekonomik büyüme programı, takip edilen değerler eşliğinde daha eşitlikçi ve adil bir ülke oluşumuna katkı sağlayacaktır. Bu katkı ekonomik büyümenin de istikrarlı olmasına ve sadece iktisadi hayattaki rakamlara mahsus kalmayıp, çevre ve toplum açısından da olumlu sonuçlar doğurmasına imkân tanıyacaktır (Erdem ve Tuğcu, 2015, s. 8).

Kaynakça

- Amend, G. (2016). How to tell the history of business ethics. *Zeitschrift für Wirtschafts-und Unternehmensethik (Journal for Business, Economics&Ethics)*, 17(1), 42-76.
- Arnold, D. G., Audi, R., & Zwolinski, M. (2010). Recent work in ethical theory and its implications for business ethics. *Business Ethics Quarterly*, 20(4), 559-581.
- Aşçigil, S. F. (2001). İş etiği: Eski sorunlar, yeni kavramlar, yeni yaklaşımlar. *İş etiği: Eski sorunlar, yeni yaklaşımlar* içinde (s. 5-22). İstanbul: Friedrich Ebert Stiftung.
- Bird, F. (2016a). Learning from the history: The relevance of the history of business ethics for the practice of business ethics. *Zeitschrift für Wirtschafts-und Unternehmensethik (Journal for Business, Economics&Ethics)*, 17(1), 8-36.
- Bird, F. (2016b). Why the practice of business ethics calls for a due regard for history. *Zeitschrift für Wirtschafts-und Unternehmensethik (Journal for Business, Economics&Ethics)*, 17(1), 154-176.
- Brenkert, G. G. (2010). The limits and prospects of business ethics. *Business Ethics Quarterly*, 20(4), 703-709.
- Buckley, M. (2013). A constructivist approach to business ethics. *Journal of Business Ethics*, 117, 696-706.
- Cosans, C. (2009). Does Milton Friedman support a vigorous business ethics? *Journal of Business Ethics*, 87, 391-399.
- Cragg, W. (2010). The state and future directions of business ethics research and practice. *Business Ethics Quarterly*, 20(4), 719-720.

- Dahlin, L. A. (2007). Where have all the ethics gone? Business ethics and corporate social responsibility through the years. *Proceedings of Northeast Business and Economics Association (NBEA)*, 360-366.
- Efrat, Z. (2016). New ethics index provides insight into public perceptions. *Governance Directions*, August, 390-391.
- Eğri, T. ve Sunar, L. (2010). Türkiye’de iş ahlakı çalışmaları: Mevcut durum ve yönelimler. *İş Ahlakı Dergisi*, 3(5), 41-67.
- Erdem, E. ve Tuğcu, C. T. (2015). Business ethics and economic growth: An empirical analysis for Turkish economy. *International Journal of Business and Economic Sciences Applied Research*, 8(3), 7-12.
- Fantrodonna, J., & Sanz, P. (2015). The value of values: The keys to a positive business culture. *IESE Insight*, 27, 15-22.
- Goulet, D. (1996). *A new discipline: Development ethics*. The Helen Kellogg Institute for International Studies (Working paper 231). Notre Damme.
- Grassl, W., & Habisch, A. (2011). Ethics and economics: Towards a new humanistic synthesis for business. *Journal of Business Ethics*, 99, 37-49.
- Guillen, M., Mele, D., & Murphy, P. (2002). Europeans vs. American approaches to institutionalisation of business ethics: The Spanish case. *Business Ethics: A European Review*, 11(2), 167-178.
- Holland, D., & Albrecht, C. (2013). The worldwide academic field of business ethics: Scholars’ perceptions of the most important issues. *Journal of Business Ethics*, 117(4), 777-788.
- Jennings, P. L., & Velasquez, M. (2015). Towards an ethical wealth of nations: An institutional perspective on the relation between ethical values and national economic prosperity. *Business Ethics Quarterly*, 25(4), 461-488.
- Jones, T. J. (2010). The future of business ethics research: Reflections on the twentieth anniversary of business ethics quarterly. *Business Ethics Quarterly*, 20(4), 746-747.
- Liederke, L. V., & Dubbink, W. (2008). Twenty years of European business ethics – past developments and future concerns. *Journal of Business Ethics*, 82, 273-280.
- Mele, D. (2008). Business ethics: Europe versus America. In G. Flynn (Ed.), *Leadership and business ethics* (pp. 13-27). Dublin: Springer.
- Mele, D. (2015). Religious approaches on business ethics: Current situation and future perspectives. *Journal of Applied Ethics*, 6, 137-160.
- Özen, S. (2015). Ahlak, ahlak teorisi ve bilimi, bilim ve iş ahlakı. *İş Ahlakı Dergisi*, 8(1), 109-149.
- Pitta, D. A., Fung, H., & Isberg, S. (1999). Ethical issues across cultures: Managing the differing perspectives of China and the USA. *Journal of Consumer Marketing*, 16(3), 240-256.
- Poruthiyil, P. V. (2013). Weaning business ethics from strategic economism: The development ethics perspective. *Journal of Business Ethics*, 116, 735-749.
- Prokopenko, O., Zieba, K., & Olma, S. (2016). Code of ethics as a tool for resolving conflict in the organization. *Economic Processes Management: International Scientific E-Journal*, Retrieved October 7, 2016, from http://epm.fem.sumdu.edu.ua/download/2016_1/2016_1_11.pdf.
- Rauterberg, G. (2016). The corporation’s place in society. *Michigan Law Review*, 114, 913-928.
- Ryan, L. V., Buchholtz, A. K., & Kolb, R. W. (2010). New directions in corporate governance and finance: Implications for business ethics research. *Business Ethics Quarterly*, 20(4), 673-694.
- Segal, L., & Lehrer, M. (2013). The conflict of ethos and ethics: A sociological theory of business people’s ethical values. *Journal of Business Ethics*, 114, 513-528.

- Su, H. Y. (2014). Business ethics and the development of intellectual capital. *Journal of Business Ethics*, 119, 87-98.
- Şahin, L. ve Yıldırım, K. (2008). İşletmelerde iş ahlakı uygulamaları için genel çerçeve. *İş Ahlakı Dergisi*, 1(1), 55-66.
- Torun, T. (2013). İktisat etik ilişkisine sosyal Darwinist bir yaklaşım. *İş Ahlakı Dergisi*, 6(2), 135-163.
- Vogel, D. (1991). The ethical roots of business ethics. *Business Ethics Quarterly*, 1(1), 101-120.
- Werhane, P. H. (2012). Globalization and its challenges for business and business ethics in the twenty-first century. *Journal of the Center for Business Ethics*, 117(3), 383-405.
- Wines, W. A. (2008). Seven pillars of business ethics: Toward a comprehensive framework. *Journal of Business Ethics*, 79, 483-499.
- Yeşil, S. (2011). Küresel iş etiği üzerine alternatif stratejiler, eleştiriler ve değerlendirmeler. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(35), 180-201.

İLERİ OKUMA ÖNERİLERİ

- Bird, F. (2016). Why the practice of business ethics calls for a due regard for history. *Zeitschrift für Wirtschafts-und Unternehmensethik (Journal for Business, Economics&Ethics)*, 17(1), 154-176.
- Çetin, B. (2015). İşletmelerde iş ahlakı. *Business&Management Studies: An International Journal*, 3(3), 327-363.
- Eğri, T. ve Sunar, L. (2010). Türkiye’de iş ahlakı çalışmaları: Mevcut durum ve yönelimler. *İş Ahlakı Dergisi*, 3(5), 41-67.
- Grassl, W., & Habisch, A. (2011). Ethics and economics: Towards a new humanistic synthesis for business. *Journal of Business Ethics*, 99, 37-49.
- Yeşil, S. (2011). Küresel iş etiği üzerine alternatif stratejiler, eleştiriler ve değerlendirmeler. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(35), 180-201.