

İŞ AHLAKI DERGİSİ
TURKISH JOURNAL OF BUSINESS ETHICS

İŞ AHLAKI DERGİSİ
TURKISH JOURNAL OF BUSINESS ETHICS
Cilt/Volume: 10 ■ Sayı/Number: 1 ■ Bahar/Spring 2017
ISSN: 1308-4070 • eISSN: 2149-8148 • DOI: 10.12711/tjbe

İş Ahlakı Dergisi uluslararası ve hakemli bir dergidir.
Yayımlanan makalelerin sorumluluğu yazarına/yazarlarına aittir.
Turkish Journal of Business Ethics is the official peer-reviewed, international journal of the
Türkiye IGIAD. Authors bear responsibility for the content of their published articles.

Türkiye İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği Adına İmtiyaz Sahibi/Owner
Ayhan Karahan

Yazı İşleri Müdürü/Chief Executive Officer
Ömer Bedrettin Çiçek (Türkiye İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği)

Editörler/Editorial Board
Nihat Erdoğan (Editor-in-Chief, Prof. of Business Administration)
Department of Business Administration, Yıldız Technical University, Istanbul, Turkey
Murat Şentürk (Senior Associate Editor, Asst. Prof. of Sociology)
Department of Sociology, Istanbul University, Istanbul, Turkey
Emel Esen (Senior Associate Editor, Assoc. Prof. of Business Administration)
Department of Business Administration, Yıldız Technical University, Istanbul, Turkey
Nurullah Gür (Senior Associate Editor, Asst. Prof. of Business Administration)
Department of Business Administration, Istanbul Medipol University, Istanbul, Turkey
Muhammed Veysel Bilici (Associate Editor)
Department of Sociology, Kırklareli University, Kırklareli, Turkey
Ömer Faruk Ocağolu (Associate Editor, Asst. Prof. of Sociology)
Department of Sociology, Kırklareli University, Kırklareli, Turkey

Çeviri Editörleri/English Language Editors
ENAGO
John Zacharias Crist
A. Kevin Collins

Yayın Kurulu/International Editorial Board*
Mumtaz Ali (International Islamic University, Malaysia)
Murteza Bedir (İstanbul Üniversitesi)
Rafik I. Beekun (University of Nevada, USA)
Mustafa Çağrıncı (Marmara Üniversitesi)
S. Waleck Dalpour (The University of Maine, USA)
Alpaslan Durmuş (MEB Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı)
Halil Ekşi (Marmara Üniversitesi)
R. Edward Freeman (The University of Virginia, USA)
Stephen Hicks (Rockford University, USA)
Hayrettin Karaman (Marmara Üniversitesi, Emekli Öğretim Üyesi)
T. Krishna Kumar (Osmania University, India)
Robert W. McGee (University of Florida, USA)
Jon Oplinger (The University of Maine, USA)
Mustafa Özel (İstanbul Şehir Üniversitesi)
Şevki Özgener (Nevşehir Üniversitesi)
Francesco Perrini (Bocconi University, Italy)
Deon Rossouw (Ethics Institute of South Africa and University of Stellenbosch, South Africa)
Kemal Sayar (Marmara Üniversitesi)
Ahmet Tabakoğlu (Marmara Üniversitesi)
Tuomo Takala (University of Jyväskylä, Finland)
Tina Uys (University of Johannesburg, South Africa)
Feridun Yılmaz (Uludağ Üniversitesi)

*Soyadına göre alfabetik sırada In alphabetical order by surname

Indexing-Abstracting
EBSCO
INDEX ISLAMICUS
INDEX COPERNICUS
ABI/INFORM (PROQUEST)
THE PHILOSOPHER'S INDEX
ile indekslenmekte ve/veya özetlerine yer verilmektedir.

Hakem Kurulu/Board of Reviewing Editors*

A. Tolga Öcal (Marmara Üniversitesi) ▪ Adem Baltacı (İstanbul Medeniyet Üniversitesi) ▪ Adem Levent (İstanbul Üniversitesi) ▪ Ali Danışman (Çukurova Üniversitesi) ▪ Ali Rıza Abay (Yalova Üniversitesi) ▪ Aslıhan Akpınar (Kocaeli Üniversitesi) ▪ Aşkın Keser (Uludağ Üniversitesi) ▪ Aylin Araza ▪ Ayten Altıntaş (İstanbul Üniversitesi) ▪ Aytil Ayşe Özdemir (Anadolu Üniversitesi) ▪ Bayram Zafer Erdoğan (Anadolu Üniversitesi) ▪ Bedrettin Kesgin (Yalova Üniversitesi) ▪ Besim Bülent Bali (Doğuş Üniversitesi) ▪ Bilal Eryılmaz (İstanbul Medeniyet Üniversitesi) ▪ Bilçin Meydan (Uludağ Üniversitesi) ▪ Bülent Dilmaç (Necmettin Erbakan Üniversitesi) ▪ Bülent Öztalay (İstanbul Üniversitesi) ▪ Can Tansel Kaya (Yeditepe Üniversitesi) ▪ Cemil Hakan Korkmaz (İstanbul Ticaret Odası) ▪ Cengiz Ceylan (Kırklareli Üniversitesi) ▪ Cengiz Kallek (İstanbul Şehir Üniversitesi) ▪ Cengiz Şeker (EDAM [Eğitim Danışmanlığı ve Araştırmaları Merkezi]) ▪ Cengiz Yakıncı (İnönü Üniversitesi) ▪ Coşkun Erdağ (Akşaray Üniversitesi) ▪ Deniz Taşçı (Anadolu Üniversitesi) ▪ Elif Muğal Yücel (Uludağ Üniversitesi) ▪ Elif Vatanoglu-Lutz (Yeditepe Üniversitesi) ▪ Enes Eryılmaz (Kırklareli Üniversitesi) ▪ Engin Aslanargun (Düzce Üniversitesi) ▪ Erkan Erdemir (İstanbul Şehir Üniversitesi) ▪ Faruk Taşçı (İstanbul Üniversitesi) ▪ Fatih Çetin (Niğde Üniversitesi) ▪ Ferda Erdem (Akdeniz Üniversitesi) ▪ Fuat Man (Sakarya Üniversitesi) ▪ Gonca Aslan (Yaşar Üniversitesi) ▪ Gül Bayraktaroğlu (Dokuz Eylül Üniversitesi) ▪ Günseli Bayraktutan (Başkent Üniversitesi) ▪ H. Nejat Basım (Başkent Üniversitesi) ▪ Hakan Ertin (İstanbul Üniversitesi) ▪ Hakkı Fındık (Kırklareli Üniversitesi) ▪ Hanzade Doğan (İstanbul Üniversitesi) ▪ Hediyeullah Aydeniz (Marmara Üniversitesi) ▪ Hızır Murat Köse (İstanbul Şehir Üniversitesi) ▪ Hülya Kanalıcı Akay (Uludağ Üniversitesi) ▪ Hüner Şencan (İstanbul Ticaret Üniversitesi) ▪ Hüseyin Çetin (Necmettin Erbakan Üniversitesi) ▪ İnanç Özekmekçi (Erciyes Üniversitesi) ▪ İnci Hot (İstanbul Üniversitesi) ▪ İsa İçoğlu (Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi) ▪ İsmail Dülgeroğlu (Kırklareli Üniversitesi) ▪ Janset Özen Aytemur (Akdeniz Üniversitesi) ▪ Kadir Ardic (Sakarya Üniversitesi) ▪ Kadircan Keskinbora (Bahçeşehir Üniversitesi) ▪ Köksal Alver (Selçuk Üniversitesi) ▪ Kürşad Yılmaz (Dumlupınar Üniversitesi) ▪ Luiz Ricardo Kabbach de Castro (EESC - Universidade de São Paulo) ▪ Mahmut Hakkı Akın (Necmettin Erbakan Üniversitesi) ▪ Mehmet Akif Çukurçayır (Selçuk Üniversitesi) ▪ Mehmet Fatih Aysan (İstanbul Şehir Üniversitesi) ▪ Mehmet Karagül (Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi) ▪ Mehmet Önal (İnönü Üniversitesi) ▪ Mehmet Zahit Tiryaki (İstanbul Medeniyet Üniversitesi) ▪ Mete Çamdereli (İstanbul Ticaret Üniversitesi) ▪ Mevlüt Akyol (İnönü Üniversitesi) ▪ Mevlüt Tathyer (Medipol Üniversitesi) ▪ Muhammed Abdullah Şahin (İstanbul Şehir Üniversitesi) ▪ Muhammed Veysel Bilici (Kırklareli Üniversitesi) ▪ Muhammet Ali Tiltay (Eskişehir Osmangazi Üniversitesi) ▪ Murat Taşdemir (İstanbul Medeniyet Üniversitesi) ▪ Mustafa Arslan (İnönü Üniversitesi) ▪ Mustafa Çelen (Marmara Üniversitesi) ▪ Mücahit Görgeç (Kırklareli Üniversitesi) ▪ Necmettin Kızılkaya (İstanbul Üniversitesi) ▪ Nermin Ersoy (Kocaeli Üniversitesi) ▪ Nesrin Çobanoğlu (Gazi Üniversitesi) ▪ Nil Sarı (İstanbul Üniversitesi) ▪ Nilüfer Pembecioğlu (İstanbul Üniversitesi) ▪ Nuray Tokgöz (Anadolu Üniversitesi) ▪ Nurullah Genç (İstanbul Ticaret Üniversitesi) ▪ Oya Morva (İstanbul Üniversitesi) ▪ Ömer Çaha (Yıldız Teknik Üniversitesi) ▪ Faruk Karaarslan (Erciyes Üniversitesi) ▪ Ömer Miraç Yaman (İstanbul Üniversitesi) ▪ Ömer Torlak (Rekabet Kurumu) ▪ Özgün Burak Kaymakçı (İstanbul Üniversitesi) ▪ Pınar Süral Özer (Dokuz Eylül Üniversitesi) ▪ Rainer Brömer (İstanbul Üniversitesi) ▪ Recep Uçar (İnönü Üniversitesi) ▪ Saim Kayadibi (Uluslararası İslam Üniversitesi, Malezya) ▪ Seçil Bal Taştan (Marmara Üniversitesi) ▪ Sefa Usta (Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi) ▪ Senay Yürür (Yalova Üniversitesi) ▪ Senem Besler (Anadolu Üniversitesi) ▪ Süreyya Çakır (Sakarya Üniversitesi) ▪ Şenol Öztürk (Kırklareli Üniversitesi) ▪ Şuayıp Özdemir (Afyon Kocatepe Üniversitesi) ▪ Umur Işık (Gazi Üniversitesi) ▪ Umut Koç (Eskişehir Osmangazi Üniversitesi) ▪ Ünsal Çığ (Mersin Üniversitesi) ▪ V. Lale Tüzüner (İstanbul Üniversitesi) ▪ Veli Karataş (EDAM [Eğitim Danışmanlığı ve Araştırmaları Merkezi]) ▪ Yasemin Ertan (Uludağ Üniversitesi) ▪ Yunus Çolak (Kırklareli Üniversitesi) ▪ Yusuf Adıgüzel (İstanbul Üniversitesi) ▪ Yusuf Alpaydın (Marmara Üniversitesi) ▪ Yücel Bulut (İstanbul Üniversitesi) ▪ Yücel Sayılar (Uludağ Üniversitesi) ▪ Zeki Parlak (Marmara Üniversitesi) ▪ Zümrüt Tonus (Anadolu Üniversitesi)

*İsme göre alfabetik sırada In alphabetical order by name

Akademik İçerik Danışmanlığı/Content Advisor
EDAM (Eğitim Danışmanlığı ve Araştırmaları Merkezi)
Web: www.edam.com.tr
Eposta: editormasasi@edam.com.tr

Hukuk Danışmanı/Legal Advisor
Av. Muaz Yanılmaz, Av. Betül Altınsoy Yanılmaz
Web: www.altinsoyyanilmaz.av.tr
Eposta: info@altinsoyyanilmaz.av.tr

Tasarım ve Uygulama/Graphic Design
Ahmet Karataş, Semih Edis

Tashih/Proofreading
Mehmet H. Ramazanoğlu

Baskı Öncesi Hazırlık/Prepress
EDAM (Eğitim Danışmanlığı ve Araştırmaları Merkezi)

Yayın Türü/Type of Publication
Yerel Süreli Yayın

Yayın Periyodu/Publishing Period
Altı ayda bir Mayıs (Bahar) ve Kasım (Sonbahar) aylarında
yayınlanır/Biannual (Spring & Autumn)

Baskı ve Cilt/Press
Limit Ofset Litros Yolu 2. Matbaacılar Sitesi ZA-13 Topkapı,
İstanbul **Telefon:** +90 (212) 567-4535
Basım Tarihi: Temmuz 2017

İletişim/Correspondence
Maltepe Mh. General Ali Gürcan Cd. Eski Çırpıcı Yolu Sk. No:1
Merter Meridyen İş Merkezi Kat: 4 D: 419, Zeytinburnu
İstanbul 34010

Web: www.isahlakidergisi.com
Eposta: editor@isahlakidergisi.com

İçindekiler Table of Contents

MAKALELER ARTICLES

“Gen-Etik” Bilgi ve Çalışma Hayatında Ayrımcılık: Türkiye İçin Proaktif Bir Model Önerisi/“Gene-Ethics” (Genetic) Information and Discrimination at the Workplace: A Proactive Model Proposal for Turkey.....	7
Başak Işıl Çetin	
The Impact of Employees’ Perceived Business Ethics and Ethical Climate on Organizational Social Capital	47
Seçil Bal Taştan, Cem Güçel	
İlkokul ve Lise Okul Müdürlerinin Karşılaştıkları Ahlaki İkilemlere İlişkin Nitel Bir Çalışma/A Qualitative Study on the Moral Dilemmas of Elementary and High School Principals	77
Esra Tekel, Engin Karadağ	
Türkiye’de Eğitim-Öğretim Alanında Etik Konulu Yapılan Lisansüstü Tezlerin İncelenmesi/Investigating Dissertations and Theses on Ethics in the Field of Education in Turkey	99
Faruk Levent, F. Şehkar F. Kınık	
An Ethical Administration Trilogy: The Concepts of Integrity, Justice, and Benevolence Based on Kutadgu Bilig and Siyasat-Nama.....	115
Sümeyye Kuşakcı, N. Öykü İyigün	

KİTAP DEĞERLENDİRMELERİ BOOK REVIEWS

Şirket Aslında Ne? / What is Corporation Actually?	149
Çağlar Mesci	
Gemi Azıya Alan Kapitalizm Karşısında Hukuk Mücadelesi / Law Struggle Against Out of Control Capitalism	157
Hacı Sarı	

Yazarlara Notlar	162
Notes for Contributors	166

Başvuru: 7 Şubat 2017

Revizyon gönderimi: 10 Nisan 2017

Kabul: 24 Nisan 2017

Online First: 25 Nisan 2017

Copyright © 2017 • Türkiye İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği

ISSN: 1308-4070 • eISSN: 2149-8148

www.isahlakidergisi.com

Bahar 2017 • 10(1) • 7-46

Özgün Makale

“Gen-Etik” Bilgi ve Çalışma Hayatında Ayrımcılık: Türkiye İçin Proaktif Bir Model Önerisi

Başak Işıl Çetin¹
İstanbul Üniversitesi

Öz

Günümüzde yaşanan biyoteknolojik gelişmeler, bir taraftan sağlık alanında etik ve insan haklarına dair son derece önemli konuların gündeme gelmesine sebep olurken, diğer taraftan genetik bilginin ifşası, mahremiyeti ve paylaşılması gibi konulara dair tartışmaları hızlandırmıştır. Genetik bilgi ise, bilimsel gelişime katkı sağlamasının yanı sıra ekonomik, sosyal ve çalışma hayatına dair pek çok tehdidi bünyesinde barındırmaktadır. Söz konusu süreçte genetik testlerin yaygınlaşmaya ve toplum tarafından kanıksanmaya başlaması ile birlikte gündeme gelen en önemli konulardan biri de çalışma hayatında genetik ayrımcılık konusu olmuştur. Genetik bazı özelliklerin esasen ırk ve etnik gruplarla bağlantısı olmakla birlikte, “genetik gereklilikler” çalışma hayatındaki ayrımcılıkta tarafsız bir kriter olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışma hayatında uygulanan genetik testlerin bir ayağı meslek hastalığı ve işçi sağlığı konuları üzerine kuruludur. Ancak testlerin işverenlerce iş gerekliliği için kullanılıp kullanılmadığı konusu tartışmaya açık bir konudur. Bu çalışmanın amacı, gen, etik, insan hakları ve çalışma hayatı çerçevesinde genetik ayrımcılık konusunun tanımsal çerçevesini çizmek; genetik ayrımcılık uygulamaları ve hukuki boyutu bağlamında farkındalık oluşturmak ve testlerin yaygınlaşması, ucuzlaması ve erişilebilir olması ile birlikte Türkiye’de gündeme gelebilecek bir ayrımcılık türü olarak genetik ayrımcılığa karşı proaktif bir tedbir modeli önermektir.

Anahtar Kelimeler

Çalışma hayatı • Biyoteknoloji • Ayrımcılık • Genetik ayrımcılık • Etik

¹ Başak Işıl Çetin (Yrd. Doç. Dr.), İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Ek Bina 2 Beyazıt, Fatih 34452 İstanbul. Eposta: basakisilcetin@gmail.com

Atıf: Çetin, B. I. (2017). “Gen-Etik” bilgi ve çalışma hayatında ayrımcılık: Türkiye için proaktif bir model önerisi. *İş Ahlakı Dergisi*, 10, 7-46. <http://dx.doi.org/10.12711/tjbe.2017.10.1.0005>

Günümüzde hız kazanan biyoteknolojik gelişmeler ve genetik alanında yapılan çalışmaların çeşitli fayda ve maliyetleri mevcuttur. Bu çalışmalar, bir taraftan kalıtsal hastalıkların erken teşhisi ve tedavisi için yol gösterici ve önemli bir araç haline gelirken; diğer taraftan, istihdam ve sağlık sigortası bakımından risk altındaki kimi kişilerin istihdamda ve sigortacılık sahasında ayırıcı uygulamalar ile karşı karşıya kalmalarına neden olabilmektedir. Genetiğe dair bilimsel ve laboratuvar temelli gelişmelerin birtakım biyolojik manipülasyonlara ya da skandallara dönüşmemesi ve gelişme düzeyinde kalabilmesi, genetik bilgilerin paylaşım ilkelerine son derece bağlı bir etik anlayışını gerekli kılmaktadır.

Genetik konusunda meslek etiği ve genel etik bağlamındaki sorunlar; insan vücudunun doğal dengesinin bozulmasından gen kirliliğine, genetik bilginin biyolojik silah olarak kullanılabilme riskinden üstün insana ulaşma çalışmalarına ve istihdamda genetik ayrımcılıktan sigorta şirketlerinin sigorta oranlarını yükseltmesine (Demir, 2013, s. 318) kadar geniş bir yelpazede yer almaktadır. Konuyu etik olarak iki boyutta ele almak mümkündür. Bunlardan ilki; genetik test yaptıran kişilerin çalışma hayatında yaşadıkları sorunlar, ikincisi genetik test ve kök hücre çalışmaları yapan kişilerin meslek ahlakı ilkeleri çerçevesinde davranıp davranmadığı ve bunun denetlenmesi sorunudur. Ancak bu çalışma kapsamında konu sadece çalışma hayatında karşılaşılan ayrımcılık bağlamında değerlendirilecektir.

Genetik ayrımcılık konusu; sağlık, tıp, etik, meslek ahlakı, mahremiyet ve çalışma hayatı gibi pek çok farklı alanın kesiştiği bir konu olması sebebiyle disiplinlerarası bir konudur ve sınırlandırılarak ele alınması gerekmektedir. Bu bağlamda bu çalışmanın amacı ve konusu; içeriği itibarıyla oldukça karmaşık ve tehditkâr bir niteliğe sahip olan genetik bilginin saklanması, paylaşılması ve kullanılması esnasında bireylere ait genetik bilgilerin mahremiyetinin korunması, çalışma hayatında (iş başvurularında ve istihdam sürecinde) ayrımcılık ile söz konusu ayrımcılığın etik açıdan ve muhtemel sonuçları bakımından değerlendirilmesidir. Çalışmada, genetik testlerin yaygınlaşması ve daha kolay ulaşılabilir olması durumunda bu testlerin çalışma hayatındaki kullanımı ile birlikte genetik temelli bir ayrımcılık uygulamasının meydana getirebileceği kriz ortamı ve bu krizin yönetimi bağlamında Türkiye için bir Proaktif Tedbir Modeli önerisinde bulunulacaktır.

Bu bağlamda çalışmanın ilk bölümünde modern biyoloji, gen teknolojisi, genetik bilgi ve bilginin paylaşımı konuları, genetik determinizm ve insan hakları boyutuyla ele alınacaktır. İkinci bölümde, genetik ayrımcılık konusunun tanımsal çerçevesi çizilerek, genetik ayrımcılık uygulamaları ve konunun yasal zemini hakkında bilgi verilecektir. Çalışmanın son bölümünde ise, Türkiye çerçevesinde genetik ayrımcılık konusunun getirebileceği sorunların re-aktif değil pro-aktif bir yaklaşımla ele alınması amacıyla, esasen bir kriz yönetimi yöntemi olan proaktif yöntem, politik

düzeyde genetik ayrımcılık konusuna uyarlanacaktır. Bu bağlamda Proaktif Tedbir Modeli önerilecektir.

Genetik Bilgi, Paylaşımı ve Etik

Modern Biyoteknoloji, Gen Teknolojisi ve Genetik Bilgi

Modern biyoteknoloji tekniklerinin temelleri 1970’li yıllara dayanmaktadır (Üstün & Demirci, 2016, s. 158). Biyoteknolojik yenilikler literatürde bir taraftan yeni ilaçlar, deneysel tıp, yapay dokular ve gen onarımları gibi medikal boyutuyla ele alınırken, diğer taraftan biyogüvenlik protokolü çerçevesinde Transgenetik Canlılar (Genetiği Değiştirilmiş Organizmalar - GDO) ve gıda güvenliği bağlamında ele alınmaktadır.

Genetik araştırmaların yükselişi, biyoteknolojik ve endüstriyel gelişim süreci içerisinde, Üçüncü Endüstri Devrimi ile 2011 yılından itibaren kavramsallaştırılan (Alçın, 2016, s. 19) ve büyük veriler dönemine işaret eden Dördüncü Endüstri Devrimi (Endüstri 4.0) olarak adlandırılan süreçlere tekabül etmektedir.

Dünya Ekonomik Forumunun kurucusu ve başkanı olan ve kırk yıldan uzun bir süredir küresel ekonomik ilişkilerin içinde bulunan Profesör K. Schwab (2016), yaşam tarzımızı, çalışma hayatımızı ve bireysel ilişkilerimizi kökten değiştirecek; öncekilerden farklı yeni bir devrimin başlangıcında olduğumuzu “Dördüncü Endüstri Devrimi” (The Fourth Industrial Revolution) isimli kitabında ifade etmektedir. Buna göre Dördüncü Endüstri Devrimi, iktisat ve sanayi başta olmak üzere tüm disiplinleri, kurumsal ve bireysel tüm yapıları etkileyen ve hatta “insan” olmanın anlamına dair meydan okuyucu sorgulamaların yapıldığı; fizik ve biyoloji ile dijital gelişmelerin meczedildiği büyük umut ve tehlikeler barındıran yeni bir teknoloji silsilesine işaret etmektedir.

Siber sistemler üzerinden yürüyen ve temeli enerjiye dayanan Dördüncü Endüstri Devrimi’nin beraberinde kimyasal, biyolojik ve nükleer savaşları getirip getirmeyeceği konusu tartışmalı bir hale gelmeye başlamıştır (Karademir, 2016, s. 1). Kuşkusuz bu kaygılarda genetiğe dair bilgilerin elde edilmesi, saklanması, paylaşılması ve kullanılmasına dair belirsizliklerin ve gelecekte genetik analiz testinin ticari amaçlara hizmet edeceği endişesinin de (Evsel, 2007, s. 139) etkileri mevcuttur.

Söz konusu gelişmelerin beraberinde getirdiği bir kavram olan biyoetik kavramı, ilk kez 1971 yılında Van Rensselaer Potter tarafından kullanılmıştır. “Bioethics” kitabının editörü J. Harris’e (2001) göre biyoetik, bir yönüyle tıp etiğine yakın bir alan olup, esasen tıp etiğinin daha geleneksel alanının (ahlak felsefesi) köklü bir dönüşümünün ürünüdür (Harris, 2001’den akt., Göçer, 2011, s. 1). J. Rifkin (1998), *Biyoteknoloji Yüzyılı* isimli eserinde sanayi toplumu ile biyoteknoloji toplumunu

kıyaslarken petrolün yerine geni koymuş, DNA'yı (Deoxyribo Nucleic Acid) ise hammadde olarak tanımlamıştır. Dolayısıyla biyoetik, gen teknolojisinin ve genetik bilgiye dayalı araştırmaların olmazsa olmaz unsurudur.

Gen teknolojisi bağlamındaki gelişmelere bakıldığında; son çeyrek yüzyılda ortaya çıkan ve birçok araştırmaya öncülük eden gelişmelerden biri antik DNA çalışmalarıdır (Gültekin & Gökçümen, 2009, s. 54). Genetik testler, hastalıkların tanısı için kullanılan testler içinde en hızlı gelişen ve doğruluk değeri en yüksek olan testlerdendir. Testler, tanısız (diagnostic) veya öngörücü (predictive) olabilmektedir (Evsel, 2007, s. 14–15). Bu konuda dünyanın tanınmış bilim insanlarından Svante Pääbo, bir Mısır mumyasından DNA parçası izole ettiğini açıklayarak yankı uyandırmıştır (Gültekin & Gökçümen, 2009, s. 54).

1990 yılında başlayan İnsan Genom Projesi'nin (Human Genome Project - HUGO) nihai hedefi, birbiriyle entegre ancak aynı zamanda birbirinden bağımsız araştırma projelerinin bir araya getirilmesidir. Bu projeler, tahminen 100.000 civarında insan DNA'sının yapısını analiz etmeyi, gen haritasını ve genlerin ardışık sıralamasını çıkarmayı amaçlamaktadır (Kaufmann, 1998, s. 395). 26 Haziran 2000 tarihinde ise Amerikan Ulusal Sağlık Enstitüsü'nün (National Institutes of Health - NIH) yetkililerince, insan genom zincirinin haritasının çıkarıldığı duyurulmuştur. Bu duyuru, genetiğe dair geniş kapsamlı araştırma ve keşiflerin de başlangıcı olmuştur (Boehner, 2000, s. 1). Bunun üzerine, İngiltere ve ABD'den bir grup bilim insanının ortak çalışmalarıyla, konu daha yoğun bir biçimde tartışılmaya başlamıştır. Bazı bilim insanları, tarihi buluşun suistimale açık olduğunu belirterek, dünyayı genetik ayrımcılık tehlikesinin beklediğini öne sürmektedirler.

2002 yılında gerçekleşen İnsan Genom Projesi açıklaması ise, insan sağlığı için gerekli olan bilginin insanlığa ait olduğu düşüncesinden hareketle; nüfusun genel olarak gen verilerinin (gen zinciri de dâhil) elde bulundurulmuş bir “kamu malı” olduğu ve bir diğer kişiye zarar vermeksizin kullanılabilmesi yönündedir. Bununla birlikte, veri tabanının faydalarının tüm insanlığın erişimine ve paylaşımına açık olduğu ifade edilmiştir (Knoppers & Joly, 2007, s. 286). Zira genetik mahremiyet konusunda, genetik bilginin kamu malı olduğu düşüncesinden hareketle bilginin serbestçe kullanımı ve konunun bu şekilde algılanarak kabullenilmesini önceleyen düşünceler mevcuttur. Yeni bir alan olarak genetik mühendisliğin, sağlık alanındaki ilerlemelere benzer bir şekilde medikal araştırmaların da kamu malı olduğu fikrinden insanları uzaklaştırmaması gerektiğini ileri sürenler; temel genetik verileri bir kamu kaynağı olarak karakterize etmenin, bireysel haklar üzerindeki aşırı vurguyu dengeleyebileceği, ancak bunun kolay olmadığını da dile getirmektedir. Bununla birlikte küresel bir bakış açısı ile insan hakları ile kamu sağlığı önceliklerine saygı duyulması gerektiği de ifade edilmektedir. Nitekim “küresel kamu malı” kavramının,

gen verilerinin inşası, şekillendirilmesi ve kullanılmasında yararlı olduğu ve bu kavramın küresel boyutta küresel araştırmalar ve küresel bilgi paylaşımı noktasında stratejik bir kavram olduğu ifade edilmektedir (Knoppers & Joly, 2007, s. 284–286). Oysa “sağlık bilgisi” en hassas bilgilerden biri olup, sağlık bilgisinin en üst kategorisindeki bilgiyi de genetik bilgi oluşturmaktadır.

Genetik bilimi, 17. yüzyılda gerçekleşen Kartezyen Devrimin madde ve ruh arasında mutlak bir ikilik (dualism) doğurmasına paralel olarak gelişen sekülerleştirici bilimin (El-Attâs, 2016, s. 60), 20. yüzyıldaki uzantısı olarak da değerlendirilebilir. Maddi niteliği olmayan varoluşsal sahipliklerden biri olan bilgi, kendi kontrol alanı ile ilgili bazı zorlukları da beraberinde getirmektedir. Paylaşımı ve paylaşımının sınırları tartışılan genetik bilgi, esasen dört kimyasal harften oluşan bir şifre olup, bu şifrenin kuşaktan kuşağa, baba ve anneden çocuklara aktarıldığı bilim insanlarınca ifade edilmektedir (Gültekin & Gökçümen, 2009, s. 51). Genetik bilgilerin korunmasının kimin sorumluluğu altında olduğu önemlidir. Birçok işte, işçi sağlığı, sağlık yardımları ve güvenlik programlarından sorumlu yöneticiler, genetik bilgilerin korunmasından da sorumlu tutulmaktadırlar. Bu şartlar altında çalışanların; kendi genetik durumlarını açığa çıkaracak sağlık kayıtları ile haklarında alınan kararlar arasında bir bağlantının varlığını iddia etmelerini beklemek mümkündür. Aynı zamanda söz konusu bilgiler ile sahiplik ilişkisi bulunan bir kişinin, bir amaç için bu sahiplik hakkından feragat etmesi durumunda; bu bilginin diğer amaçlar için kullanılmasının önüne geçmek mümkün olamayabilecektir. Sorun teşkil eden bir diğer konu; ciddi bir bilgi hakkında birden fazla kişinin sahipliği varsa, bu bilgi üzerinde kontrolün sağlanması için bu kişilerin önceliklerinin neye göre belirleneceğidir. Kamu güvenliğini ilgilendiren durumlarda bu bilgilere erişimin hangi kıstaslara dayandırılacağı konusu da genel belirsizliğini korumaktadır. Son derece karmaşık olan ve tutarsız cevaplar içeren bu soruların yanı sıra; genetik bilginin doğası ise, daha büyük karmaşıklıklar sunmaktadır (Silvers & Stein, 2002, s. 1345–1346).

Günümüzde genetik materyallerin bulunduğu birçok banka mevcut olup, her yıl binlerce kan ve doku örnekleri araştırma laboratuvarlarında toplanıp arşivlerde depolanmaktadır. Teknolojik gelişme; eyaletlere ve devletlere, DNA örnekleri için son derece zengin bir koleksiyon sunmuş, buna bağlı olarak bilgi bankalarında birçok kişinin profili de tanımlanmıştır (Weiss, 2004). Bu bilgiler, suç işleyen kişileri bulmada kullanılabileceği gibi, başka amaçlarla da kullanılmaktadır.

Genetik dokuların saklanması, klinik testlerin ve gözleme dayalı çalışmaların düzenli bir parçası olarak kabul edilmektedir (Çarin, 2005, s. 1). 1998 yılında İzlanda Hükümeti tarafından tüm popülasyonu (290.000 kişi) kapsamı amacıyla oluşturulan tıbbi bilgiler veritabanı; 2000 yılında DeCODE Genetics isimli biyoteknoloji firması tarafından 12 yıl süre ile işletme ve kullanma hakkı çerçevesinde satın

alınmıştır (Özbaş-Gerçekler, Oğuzkan-Balcı & Pehlivan, 2008, s. 37). Bu bağlamda biyobankalar, uzun zamandan beri az sayıda da olsa veri toplamaktadır. Fakat bu bankaların ulusal olarak ölçeklerinin genişlemesi, İzlanda genetik veri tabanının kuruluşundan sonra gerçekleşmiştir. Günümüzde; genetik analizler için kurulan örnek büyük bankalar Estonya, ABD, İngiltere ve Kanada’da farklı kurumlar olarak hayatlarına başlamıştır. Türkiye’de TÜBİTAK DNA/Doku Bankası, 1994 yılında Türkiye Teknoloji ve Geliştirme Vakfı (TTGV) tarafından desteklenen stratejik odak nokta projesi kapsamında kurulmuştur. Bu bankalarda, birkaç yüz bin örnekten, karmaşık hastalıklardaki pato-mekanizmalar ile gen-gen ve gen-çevre etkileşimlerini anlamak için gerekli derecedeki bilgiler toplanmaktadır (Çarin, 2005, s. 1).

Biyobankalarda muhafaza edilen ve muhtelif nüfus gruplarından elde edilen bağışçıların genetik bilgileri, gelecekte sürekli güncellenen elektronik sağlık kayıtlarıyla ilişkilendirildiğinde; bu bağlantının bireylere has tedavi ve reçetelerde ilerleme kaydedilmesini kolaylaştırması beklenmektedir. 2007 yılında faaliyete başlayan İngiltere’deki Biyobank, geniş nüfus gruplarının kaydedildiği Kanada, Çin, Norveç, Hollanda, Danimarka, İrlanda ve Amerika’daki benzerleri gibi yarım milyon yetişkin Britanyalıyı kaydetmeyi hedeflemektedir. Söz konusu biyobankaların çoğu, genellikle ebeveynleriyle birlikte çocuklardan da doku örnekleri ve bilgiler toplamaktadır. Norveçli anne ve çocuk topluluklarının üzerinde gerçekleştirilen, çocukların büyümesinde gen-çevre etkileşimi ya da çocukluk çağına özgü hastalıkların araştırılması gibi konular da ilgi çekmektedir. Bununla birlikte, verilerin geniş ölçekli olarak toplanması ve kullanılması, çocukların korunaksız bir araştırma popülasyonu sunuyor olması ve onam (bilgilendirerek alınmış rıza) yetkisinin ebeveynlerinde ya da vasilerinde olması bazı endişelerin artmasına sebep olmuştur. Ebeveyninin onamıyla katılım gösteren bir çocuğun DNA örneği ve bilgisi muhtemelen dünya geneline dağıtılmış ve önümüzdeki on-yirmi yıl içinde kamusal olarak izlenebilir bir hale gelmiş olacaktır. Tüm genomların ardışık olarak sıralanmasının rutin bir prosedür haline gelmesi, biyobankalar tarafından donörlerin mahremiyetinin asla tam olarak sağlanamayacağının bir göstergesidir (Gurwitz, Fortier, Lunshof & Knoppers, 2009, s. 818).

Bilgi Paylaşımı ve Etik

İnsanın bu denli ön planda olduğu genetik araştırmalarda, mevcut araştırma ve bilim etiği ilkelerinin yanı sıra, bu konuya özel etik ilkelere uyma gerekliliği uluslararası kuruluşların (Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü-UNESCO, Amerikan Ulusal Biyoetik Kurulu-NBAC ve NIH) görevlendirdiği kurulların çalışmaları ile ortaya konulmuştur. Bu kurulların çalışmalarında özellikle üç hususta etik kaygılar taşınmanın ve etik kurallara dikkat edilmesinin önemi vurgulanmıştır. Bunlar; genetik araştırmalara katılan insanlar yönünden, genetik araştırma konularını ve amaçlarını belirlerken gözönünde bulundurulması gereken etik konular yönünden

ve araştırmaların sonuçlarından yararlanacak bireyler yönünden ele alınması gereken etik kurallardır (Tazebay, 2002, s. 51).

Genetik bilgilere ait gizlilik son derece önemlidir. Gizlilik sağlanamadığında, çalışma hayatında ve sigorta alanındaki ayrımcılık gibi olumsuz birtakım sonuçlar meydana gelebilecektir. İşverenler genetik testlere dayalı olarak belirli kalıtsal hastalıkları olan bireyleri çalıştırmaktan sakınıırken, sigortacılar ise sigorta maliyetlerini genetik test sonuçlarına göre düzenleyebilmektedirler (Yunta ve ark., 2005, s. 245).

Yeni genetik testlerin geliştirilmesiyle birlikte, elde edilen bilgiler sayıca ve çeşit olarak artmaktadır. İnsan genom zincirinin haritalandığı 2003 yılında ulaşılabilir 100 civarında test bulunmakta iken, 10 yıl sonrasında testlerin sayısı 2.000’e, bugün ise 10.000 durum için yaklaşık 33.660’dan fazla teste ulaşmıştır (Baranyai, 2017, s. 1). Testlerin ucuzlaması ve kolayca uygulanabilmesi, işverenler ve sigortacılar arasında ve dünya çapında genetik ayrımcılığın yaygınlaşmasını da kaçınılmaz olarak beraberinde getirecektir (Kaufmann, 1998, s. 394). Ucuzlayan testlere daha hızlı ve daha kolay ulaşılmasıyla birlikte, testlere yönelik talebin artacağı belirtilmektedir. Bu durumda, testlerin ticari üretim ve dağıtımının işyerleri ve sigorta poliçe provizyonları gibi medikal olmayan bir dizi ortamda yapmasının genetik ayrımcılığın yaygınlaşmasında son derece etkili olacağı yönünde görüşler bulunmaktadır (Evsel, 2007, s. 132).

İnsan geni üzerine yapılan araştırmalarda kaydedilen gelişmeler; eşsiz genetik bilgilere kimlerin erişeceği ve bu bilgilerin istihdam açısından ne gibi bir role sahip olacağı konusunda tartışmalara yol açmaktadır. Genetik bilgi hususunda esas sorun, “bilginin paylaşımı” sorunu olup; bilginin paylaşılıp paylaşılmayacağı ya da kimlerle paylaşılacağına karar vermek (Boehner, 2000, s. 1) sorunun çözümüne yönelik ilk adım olarak kabul edilebilir. Nasıl ki bir e-posta adresinin, bir banka kartının veya bir bilgisayarın şifresi ile bilgiler korunuyorsa biyolojik ve genetik bilgilerin de şifrelenmesi tartışmaları gündem oluşturmaya devam etmektedir.

Üçüncü şahısların genetik bilgiyi güç aracı olarak kullanabileceği gerçeği; gizliliğin ve herhangi bir genetik test yapılırken detaylı bir şekilde aydınlatılmış onam alınmasının önemini vurgulamaktadır. Öyle ki; testi yaptıran bireylerin, bu bilgiye şimdi ve gelecekte kimlerin ulaşabileceğini ve kullanabileceğini baştan bilerek onam vermeleri gerekmektedir (Yunta ve ark., 2005, s. 244–245). Toplum, genetik bilgiyi özel bir bilgi olarak algılamakta ve birçok insan genlerinin kendilerinin özel kimliğini taşıdığına inanmaktadır. Evrimci ayıklama süreçlerinin belirli bir genetik soy ya da halkı geliştirmek maksadıyla kullanılmasını ifade eden (Erbaş & Evsel, 2012, s. 341) “Öjenik (Eugenics) Akımı” gibi süreçlerde kalıtım biliminin kötüye kullanımı, toplumun konuya olan ilgisini güçlendirmiştir.

Bilginin paylaşımına yönelik etik bağlamda sorumluluğun sınırı; özgürlük, iyi ve kötünün bilgisine sahip olmakla orantılı olarak değişebilmektedir (Töle, 2005, s. 14). Özgürlük ve sorumluluk arasındaki ilişkinin seyri, aynı zamanda genetik bilgilerin paylaşımının geleceği hususunda da yasal zemin ile desteklenmesi gereken, vicdani ve içsel bir belirleyicidir.

Kant'a göre, insanların tümü "isteme" konusunda özgür olduklarını düşünmektedirler. Ancak bu özgürlük, bir deney kavramı değildir ve eylemlerle ilgili yargılara eylemlerin nasıl olması gerektiğine bakılarak varılmaktadır. Deneyler ve testler, doğa kavramını doğrulamaktadır. Bu bağlamda; özgürlük, nesnel gerçekliği şüpheli bir akıl idesi iken, doğa ise gerçekliği deneysel olarak kanıtlanabilen bir anlama yetisi kavramıdır (Töle, 2005, s. 39-40). Dolayısıyla genetik testlere doğayı anlama çabalarının bir çıktısı olarak bakmak mümkün iken, bu testlere ait bilgilerin saklanması ve paylaşılmasını ise sınırlı bir özgürlük çerçevesinde değerlendirmek gerekmektedir. Bilgilerin saklanması ya da paylaşılmasında çıkabilecek herhangi bir aksaklığın cezasını Genetik Devrimin (*Genetic Revolution*) çekeceği esasen konuyla ilgili tüm kesimlerce bilinmektedir.

Bilimsel ilerlemeye engel olmamak için öncelikle istenmeyen sınırlar saptanmalı ve gen teknolojisi konusunda ortaya çıkabilecek riskler ortadan kaldırılmalıdır. Bu sebeple, gen teknolojinin etik açıdan değerlendirilmesi ve olası sonuçlarının (Üstün & Demirci, 2016, s. 161) ve kriz senaryolarının ortaya konulması gerekmektedir.

Günümüz toplumlarında çok detaylı bir etik norm kataloğu mevcut değildir. Ancak, farklı toplumlarda hukuk normları şeklinde insan hakları ve özgürlük hakları olarak bir araya getirilmişlerdir. Gen teknolojinin insan sağlığı için yararlı sonuçlar vermesi halinde, etik ilkeler çerçevesinde uygulanması mümkündür. Bu durum, etik açıdan yararlı olma ilkesine uygundur. Bilgi paylaşımının yanı sıra biyoteknolojinin sağlık alanında sunduğu olanakların kötüye kullanılması ihtimali, etik tartışmaların merkezindeki konudur (Üstün & Demirci, 2016, s. 161).

Aşağıda Tablo 1'de genetik test ve genetik bilgilerin yol açabileceği etik sorunlar; muhtemel sakıncaları ve hak ihlalleri çerçevesinde özetlenmektedir. Bununla birlikte muhtemel faydaları da sıralanmıştır.

Tablo 1
Genetik Test ve Bilgilerin Yol Açabileceği Etik Sorunlar

Bağlam	Muhtemel Faydalar	Muhtemel Sakıncalar, Etik Sorunlar ve Hak İhlalleri
<i>Meslek Etiği (Genetik konusunda çalışanlar)</i>	(i). Etik kurallar çerçevesinde, sağlık tedbirlerinin alınması ve bilimsel ilerleme.	(i). Mevcut araştırma ve bilim etiği ilkelerinin yetersiz kalması. (ii). İnsan vücudunun doğal dengesinin bozulması. (iii). Genetik bilginin biyolojik silah olarak kullanılabilme riski. (iv). Üstün insana ulaşma çalışmaları.
<i>İşverenin Genetik Test Talebi</i>	(i). Bireysel ve kurumsal düzeyde koruyucu sağlık tedbirleri alınması. (ii). İşe alınacak bireylerin veya hâlihazırdaki çalışanların işin niteliğinden kaynaklanan risklere karşı korunabilmesi.	(i). Test taleplerinin hangi amaçla yapıldığının bilinmemesi. (ii). Test talep edilmesindeki amacın; işçi sağlığı, meslek hastalıkları ve iş gereklilikleri olmaması. (iii). İstihdamdaki bireylerin genetik izleme işleminin rutin ve kanıksanmış bir prosedür haline dönüşme riski. (iv). İşe alım, terfi, işten çıkarma ya da sağlık sigortası gibi kararların test sonuçlarına bağlı olarak verilme riski. (v). Irk ve etnik gruplarla bağlantısı olan unsurların “genetik gereklilikler” çerçevesinde ayrımcılıkta tarafsız bir kriter formuna bürünmesi riski. (vi). Sosyal güvenlik şemsiyesinin daraltılması.
<i>Genetik Bilgiye Erişim</i>	(i). Bilginin paylaşılması hâlinde, mevcut ve gelecek bilimsel çalışmalara katkı.	(i). Test sonucu elde edilen genetik bilginin kim tarafından himaye edileceği, hangi amaçlarla kullanılacağı ve kimlerle paylaşılacağı konusundaki belirsizlik. (ii). Rutin prosedürler yoluyla genetik bilgilerin dünya çapında erişilebilir olma tehlikesi. (iii). Genetik bilgilerin işçi sağlığı, meslek hastalıkları ve iş gereklilikleri için kullanılmaması. (iv). Çocukların ebeveyn veya vasilerinin onamına bağlı özel durumu ve evlat edinmede seçicilik.
<i>Genetik Özelliklerin Bilinmesi (Teste tabi olan bireyler)</i>	(i). Erken teşhis ve tedavi. (ii). Uygun iş veya çalışma ortamının belirlenmesi.	(i). Tedavisi olmayan bir hastalığın tespitinin beraberinde getireceği psikolojik ve duygusal kaygı ve olumsuzluklar.

Tablo 1’de genetik test ve bilgilerin muhtemel fayda ve sakıncalar ile etik sorunlar ve hak ihlalleri; meslek etiği, işverenlerin genetik test talebi, genetik bilgiye erişim ve genetik özelliklerin bilinmesi bağlamlarıyla yer almaktadır. Konu bağlanmda en temel sakınca testlerin hangi amaçlar için kullanılacağına bilinmemesi ve ayrımcı bir unsura dönüşme riskidir.

Genetik Determinizm ve İnsan Hakları

İnsanları sosyal olarak içinde bulundukları toplumsal koşullardan bağımsız bir şekilde salt biyolojik doğasının ve genetik özelliklerinin bir çıktısı olarak değerlendirmek mümkün değildir. Sosyal ve ekonomik kavramların biyolojik bir kalıtıma dönüştürülmesi de eşitsiz bir toplumu haklı göstermek için yeterli değildir (Çankaya, 2014, s. 312).

R. Lewontin’e göre, insanlar arasındaki farkların statü farklarına dönüşebileceğini savunan düşünceler, biyolojik determinizmin ideolojik iskeletini oluşturmakta, toplumlardaki eşitsiz yapıların üzerine biyolojik cila çekilmektedir. Bu ideoloji, genlerde kodlanmış değişmez bir insan doğası teorisi ile tamamlanmaktadır

(Lewontin, 1994, s. 23–41’den akt., Çankaya, 2014, s. 312). Genetik determinizmin bugünkü söylemlerinin altında, 19. yüzyılın zihniyet ve uygulamaları bulunmaktadır. 19. yüzyıldaki yangın; deri rengi, ırk ve Sosyal Darwinizm üzerinden 20. yüzyıla da taşınmıştır. Kafatası ölçümlerinden zekâ testlerine, öjenik aracılığıyla genetik temizleme çalışmalarından klonlama çalışmalarına kadar birçok uygulama adım adım alanını genişletmiştir (Çankaya, 2014, s. 314–315). Genetik taramaların sonuçlarının, toplumdaki muhtelif grupların aleyhine yorumlanma riski mevcuttur. Örneğin zencilerin zekâ kapasitelerinin genetik olarak beyazlara göre daha düşük olduğunu ileri süren ya da kızılderililerin alkol bağımlılıklarının genetik olduğunu ileri süren çalışmalar (Tazebay, 2002, s. 60) başlı başına ayrımcılığın kaynağı olabilirler.

Genetik determinizm çerçevesinde, genetik bilimini indirgemeci olarak ele alanlar, üstün zekâlı bulunan bireyleri üstün insan sayabilmekte ve doğal eşitsizlik olarak addedilen bu durumun sonucunda meydana gelen toplumsal eşitsizlik de beklenen bir sonuç olarak görülmektedir. Dolayısıyla genetik determinizmin meşruiyet arayışı, eşitsizlikçi ve potansiyel totalitarizm içeren bir ideolojiye dönüşmektedir (Çankaya, 2014, s. 313).

Günümüzde de Antik, Orta ve hatta Yakın Çağ’daki engellilere ya da farklı (din, ırk, mezhep, cinsiyet vb.) olan bireylere yönelik yaklaşımlara benzer şekilde “yaşamayı hak etmeyen insanlar” kategorisinin insan hakları ile çelişen farklı biçimlerinin farklı isimler altında benimsenmesi tehlikesi mevcuttur. Sağlıklı bir biyolojik yapının beraberinde iyi bir toplum getireceği umudu (Çankaya, 2014, s. 316) sadece seküler ve maddi ayak üzerine oturtuldukça, Kartezyen felsefenin düalist zeminlerinden maddi zemine ekilen bir filiz olarak kalacak ve manevi (psiko-sosyal) zemini yeşertmeyecektir.

Çalışma Hayatında Genetik Ayrımcılık

Yanlış anlamaya, ırksal-etnik örnekleri meşrulaştırmaya ve manipülasyonlara müsait özelliğiyle genetik bilgi, bireylerin kalıtsal ve gizli hastalıkları üzerinden potansiyel bir biyolojik “alt tabaka” oluşturma riski taşımakta (Kaufmann, 1998, s. 419) ve çalışma hayatında adayların ya da çalışanların elenme veya ayrımcılığa maruz kalma sürecini beraberinde getirmektedir (Kaufmann, 1998, s. 395). Bireylerin genetik bilgilerinin, işverenler, sigorta şirketleri ve devlet tarafından doğruluk ve hakkaniyet çerçevesinde kullanılıp kullanılmayacağından emin olmak mümkün değildir. Kalıtsal hastalıkları önceden haber verdiği ifade edilen testlerden, işyerinde olumsuz davranışlara maruz kalma endişesi ile kaçınılabilmektedir (Silvers & Stein, 2002, s. 1345–1348).

Tanım ve Kapsam

Ayrımcılık konusu, sonuçları itibarıyla bireylerin ya da grupların zihinsel ya da fiili olarak dışlanma ve farklı uygulamalarla karşılaşma durumlarını ifade etmektedir. Ayrımcılık, önyargıların davranışa dönüşmesi ve insanlar arası ilişkilerde ortaya çıkan ve her bir bireyle ilgili zihinsel kaynakları ve nedenleri olan insani bir sorun olarak tanımlanmaktadır (Göregenli, t.y., s. 1–6).

Ayrımcılık, tüm toplumsal sistemlerde, bazen örgütsel düzeyde, bazen iş ve meslek düzeyinde, bazen de çalışma ilişkilerinde meydana gelebilmektedir (Bilir-Güler, 2005, s. 34). İnsan kaynaklarının başlangıç fonksiyonu olan işe alma süreci, birçok ahlaki soruna sebep olacak kararlar almayı da gerektiren bir süreçtir. İşe alırken gerçekleşen seçme sürecinde adaylar hakkında verilecek kararların ahlaki ilkelere uygun olması gerekmektedir (Arslan, 2005, s. 111).

Biyoteknolojik gelişmeler ile ayrımcılık konusuna yeni bir boyut olarak genetik ayrımcılık konusu eklenmiştir. En temel tanımıyla genetik ayrımcılık; bir bireyin; hastalık riskini arttıran bir gen değişikliğine sahip olması dolayısıyla işverenler ya da sigorta şirketleri tarafından farklı muameleye maruz kalması olarak ifade edilebilir.

Genetik ayrımcılık, çok yönlü, ahlaki, psikososyal ve yasal bir fenomen olup, asemptomatik kişilerin veya akrabalarının gerçek veya varsayımsal genetik özelliklerine göre farklı muamele edilmesi olarak tanımlanır (Otlowski, Taylor & Bombard, 2012, s. 433).

Daha genel tanımıyla genetik ayrımcılık; genetik test yaptırmayı tasarlayan kişilerde veya genetik bakımdan sağlık sorunu yaşama ihtimali olan kişilerde; sahip olunan işin veya terfi imkânının yitirilmesi, sağlık sigortasından fayda sağlayamama veya sağlık sigortasından elde edilen faydaların yitirilmesi ile kişiye özel bilginin kamusal bilgi haline gelmesi korkusu gibi çok sayıda korkunun uyanmasına neden olan bir ayrımcılıktır.

Biyoteknolojik gelişmeler çerçevesinde meydana gelen ayrımcılık, “işe alım sürecinde genetik test yaptırmış kişilerin bunları açıklamasının istenmesi”, “test sonuçlarının işe alım kararında etkin olması”, “istihdamdaki işgücünün genetik olarak izlenmesi (genetic monitoring)” (Kaufmann, 1998, s. 395), “terfilerin genetik ayrımcılık üzerinden şekillenmesi”, “işten çıkarma” ve “genetik bir hastalığı olanların işverence sağlanan grup sağlık sigortası gibi faydalardan mahrum bırakılması” (Eysel, 2007, s. iv) biçiminde gerçekleşebilmektedir. Zira sigortacılık sektörü tarafından bazı kişiler “genetik olarak klasman dışı” sayılabilmektedir. Bahsi geçen konularda karar verirken, tedavi edilebilir (*curable*) hastalıklar ile tedavi edilemez (*incurable*) hastalıkların sorun teşkil etme dereceleri farklılık arz edebilmektedir.

Genetik boyutuyla ayrımcılık; diğer ırk, din, etnik köken, memleket, cinsiyet vb. ayrımcılık türlerinden bireylerin sağlığını ilgilendirmesi sebebiyle farklılaşmaktadır. Erken teşhis ve tedavide ya da potansiyel bir hastalığın tespitinde bireyin yararına bir durum söz konusu iken, ayrımcılığa uğrama tehdidi karşısında birey bu durumu zamanında tespit etmekten imtina etmekte ve sağlık süreci doğrudan etkilenebilmektedir.

Ayrımcılıkla mücadele, tarihi süreç içinde genelden özele doğru (sınıf, ırk, din, mezhep, cinsiyet gibi) aşama aşama yol kat eden bir süreç izlemiştir (Akbulut, 2012, s. 150). Biyolojik testlerin sonuçlarından ve birtakım biyolojik özelliklerden kaynaklanan ayrımcılığın genetik boyutu ise, aynı engellilik konusunda olduğu gibi (Akbulut, 2012, s. 150) genelden özele doğru gelişen ayrımcılık mücadelesinin en son uzantılarından biri olarak ABD başta olmak üzere Batı coğrafyasında ve özellikle gelişmiş ve biyoteknoloji alanında ilerleme kaydetmiş ülkelerde kendini göstermektedir.

İlk bakışta, genetik testler üzerine kurulu ırksal ya da etnik ayrımcılık, uzak bir ihtimal gibi görünmektedir. Ancak esasen, insan biyolojisini hücre anomalileri düzeyinde tanımlayan bir testi “renk körü” olarak tanımlamak yanlış olmayacaktır. Tarihten edinilen tecrübelerin öğrettikleri ise bu uzak gibi görünen ihtimalden daha farklıdır. 1900’lerin başlarındaki evrimci ayıklama süreçlerini genetik soy üzerinden kurgulayan öjenik projelerinden, kalıtsal bir kan hastalığı olan ve basit bir testle tespit edilebilen orak hücre anemisi üzerine kurulu ayrımcılığa kadar; ırksal ve etnik ayrımcılık, tarih boyunca hiç umulmadık yerlerden meydana çıkmıştır (Kaufmann, 1998, s. 418–419).

Çalışma hayatında genetik ayrımcılık, iki ayrı teori ile yorumlanabilmektedir. Bunlar; Farklı Muamele Teorisi ve Farklı Etki Teorisidir (Green, 2003, s. 111).

Farklı muamele teorisi. *Disparate Treatment Theory* olarak anılan bu teoride ayrımcılığın en belirgin hali “farklı muamele”dir. İşveren, ırk, renk, din, cinsiyet veya etnik köken sebebiyle bazı çalışanlarına diğerlerinden daha hoşgörüsüz ya da hoşnutsuz davranır. Ayrımcı muameledeki en önemli unsur, işverenin bireye karşı belirli bir özelliği sebebiyle ayrımcılık yapmasıdır. Pek çok genetik özelliğin ırk ve etnik gruplarla bağlantısı olmasına rağmen, bu teoride genetik bir emare ayrımcılıkta tarafsız bir kriter olarak karşımıza çıkmaktadır. Belirli bir genetik göstergeye sahip olan tüm bireyleri işe almayı reddeden bir işveren, tek bir ırkın üyelerine karşı ayrımcı değildir. Zira birçok genetik hastalık, ırksal çizgileri aşmaktadır. Bu nedenle, farklı muamele teorisi çerçevesinde genetik bir ayrımcılık iddiası muhtemelen başarısız olacak ve işverenin ayrımcı bir niyet üzere olduğunu kanıtlamak mümkün olmayacaktır. Dolayısıyla, genetik teste dayalı ayrımcılığa yönelik herhangi bir talep, ikinci teori olan *Farklı Etki Teorisi* üzerinden getirilebilecektir.

Farklı etki teorisi. *Disparate Impact Theory* olarak anılan bu teoriye göre, farklı etki iddiaları oluşturmak için birey, genetik taramanın (*genetic screening*) yasa ile korunan gruplar üzerinde ayrımcı bir etki oluşturduğunu ispatlamak zorundadır. Daha sonra ispat yükümlülüğü, taramanın “iş ile ilgili” olduğunun ya da “işin bir gerekliliği” olduğunun kanıtlanması için işverene geçer. Eğer işveren gerekçesinin haklılığını ispatlarsa, bu durumda birey ancak genetik taramaya nispeten daha az kısıtlayıcı bir alternatifin bulunduğunu kanıtlayabiliyorsa haklı çıkabilir. Ayrımcılıkta, iş başvurusunda bulunan bireylerin genetik test konusunda ikna edilmelerinin daha kolay olacağı düşünülmektedir. Davacının, azınlık bir grubunun üyesi olması ve bu azınlık grupta, daha yaygın bir durum için uygulanan bir genetik testin sonucundan dolayı ayrımcı bir etkiye maruz kaldığını ispatlaması önemlidir (Kaufmann, 1998, s. 420–421). Bu teoride iş gereklilikleri belirli gruplara yansıyan farklı etkiyi haklı göstermeye yetmemektedir (Green, 2003, s. 111).

İş Gerekliliği, İş ile İlgili Olma ve Genetik Test Yöntemleri

“İşin gerekliliği” ile “iş ile ilgili olma” arasındaki farkın bilinmesi önem arz etmektedir. İşin gerekliliği, çalışmak için başvuran bireyin işin gerektirdiği işlevleri yerine getirebilecek durumda olup olmadığı ile ilgili iken; iş ile ilgili olma ise daha dar bir kapsama sahip olup, çalışan seçimine dair kriterlerin iş talepleriyle mantıklı bir ilişkisinin olup olmadığını ifade etmektedir. Bununla birlikte işverenlerin genetik testlerin gerekliliği için ileri sürdüğü sebeplerden pek çoğu “işin gerekliliği” sayılabilmesi bakımından yetersizdir. Bunlar; işe devamsızlık, üretkenlik ve hasta çalışanların yerine gelen yeni çalışanların eğitim maliyetleri konularıdır. Bununla birlikte, işyerinde ekstra güvenlik tedbirleri almaya güçleri yetmeyen bazı işverenler, genetik taramayı meslek hastalıklarını önlemenin ve işçi sağlığı ve güvenliğini teşvik etmenin bir yolu olarak görebilmektedirler. Her ne kadar işverenler bunun, çalışanların hem yetenekleri hem de biyolojik hassasiyetleri için en uygun işe yerleşmelerini sağladığını iddia etse de, bu tür bir “iş gerekliliği”, genetik testi tam anlamıyla haklı çıkarmaz. Zira genetik testler, mevcut durumu değil, gelecekteki hastalıkların potansiyelini belirler. Dolayısıyla söz konusu fütüristik ve tanımlanmamış tehditler, “iş gerekliliği” seviyesine yükselmek için yetersiz kalmaktadır (Kaufmann, 1998, s. 422–423).

Çalışma hayatında uygulanan iki tür genetik test yöntemi mevcuttur. Bunlar genetik tarama ve genetik izlemdir.

Genetik tarama. *Genetic screening* olarak anılan yöntem, iş başvurusunda bulunan kişilerin bazı hastalıklara yönelik genetik yatkınlıklarını belirlemek için iş başvuru sahiplerine bir kereliğine yapılan bir testtir. Bu tarama testinde işverenler, iş başvurusunda bulunanların genetik taramasını iki yöntemle gerçekleştirebilirler. Belirli bir toksine karşı aşırı duyarlı hale getiren genetik özelliklerin varlığı saptanabildiği gibi mesleki hastalıklarla mutlak bir bağı olmasına bakmaksızın

genel genetik koşullar da saptanabilmektedir. Bu yöntemlerden en sık kullanılan ilkinde “*biyokimyasal genetik tarama*”dır ve basit bir kan testi ya da doku örneği ile gerçekleştirilebilir. İkincisi yöntem ise doğrudan “*DNA taraması*”dır. Bu yöntemleri uygulaması için işvereni motive eden pek çok neden mevcuttur. Örneğin, bazı işverenler basit tıbbi test gerektiren Mesleki Güvenlik ve Sağlık İdaresi (Occupational Safety and Health Administration-OSHA) yönergelerine uyuyor olabilirler. Alternatif olarak, işverenler paternalist bir duruşla toksinlere hassas işçilerini koruyor olabilir. Bununla birlikte, işveren zihniyeti ile sigorta giderleri diğerlerine göre yüksek olacak adayları başvuru esnasında elemeyi ya da genetik yatkınlığı sebebiyle meslek hastalığına tutulma ihtimali yüksek olan adayları eleyerek meslek hastalığı ile ilgili giderleri düşürmeyi amaçlıyor olabilir (Kaufmann, 1998, s. 397–399). Yine de, yanlış anlaşılmalara, güvensizliklere ve korkulara eşlik eden genetik tarama, 2008 tarihli Genetik Bilgi Ayrımcılığına Karşı Yasa (Genetic Information Nondiscrimination Act – GINA) tarafından ciddi kısıtlamalara tabi tutulmaktadır (Brandt-Rauf, Borak & Deubner, 2015, s. 17).

Genetik izlem. *Genetic monitoring* olarak anılan yöntem ise, genetik testlerin bir diğer türü olup, bu testler, genetik materyalinde meydana gelebilecek değişiklikleri değerlendirmek için bireylerin periyodik olarak izlenmesini içerir. Bu testler, işyeri toksinlerinin çalışanların genetik yapısına etkisini belirlemeye yardımcı testlerdir. Genetik gözlem yapmanın nedenleri; bazı toksinler ile ilişkili risklerin belirlenmesi, işyerinde güvenli alanların artırılması ve daha önce bilinmeyen işyeri toksinlerini tanımlamak olabilmektedir (Kaufmann, 1998, s. 400). Genetik izlem, anlık bir görüntü sunan değerlendirmeden, bir zaman dilimini kapsamı bakımından ayrılmaktadır (Schwartz, Luikart & Waples, 2006, s. 25).

Olasılık ve Ayrımcılığın Bilimsel Dayanaklara Bağlanması

Genetik testlerin büyük bir kısmının güvenilir olmadığı, çoğunlukla sonuçsuz olduğu ve kişinin gerçekten hastalığa yakalanıp yakalanamayacağını göstermediği; sadece bir olasılık testi olduğu unutulmamalıdır. Güvenilirliği yüksek testler bile hastalığın başlangıç zamanını ve sürecini tahmin edemez. Dolayısıyla söz konusu genetik tarama ve izlem testleri, çalışanın güvenliği söz konusu olduğunda ya da çalışanın işi gerçekleştirebilmesi için mevcut yeteneği bağlamında makul görülebilmektedir. İşverenler genellikle iş teklifi yaptıktan sonra ancak işe alım süreci tamamlanmadan önce genetik test uygulanmasını istemektedirler. İşverenlerin işe alım aşamasında; işçi sağlığı, meslek hastalıkları ya da adayların yeterliliği bağlamında tıbbi veya genetik testler yapma hakkı mevcut olup, sorun işverenin bu testleri ayrımcılık yönünde kullanıp kullanmayacağıdır (Kaufmann, 1998, s. 400–409).

Diğer yandan bireylerin genetik yapıları göz önünde bulundurularak yapılan genetik ayrımcılık, esasen içerisinde ırk ve etnik köken ayrımcılığını da barındırmaktadır.

Farklı ırklar farklı genler taşımaktadır. Kişilerin genetik yapıları zenci veya beyaz olmalarına göre farklılık gösterebilmektedir. Bu konuda kimi uzmanlar; hastalıkları önceden saptandığı için şimdiden işini kaybeden insanlar olduğunu ve genetik bilgilerin kötü amaçlı kullanıldığı takdirde Hitler'in bir zamanlar yapmak istediğinin gerçekleşeceğini belirtmektedirler. Yetenek ve zekâyla ilgili genlere göre kişilerin ayrıma tabi tutulabileceği; böylece ırk ayrımcılığına benzer durumların ortaya çıkabileceği de belirtilmektedir. Zira çeşitli hastalıklar, zihinsel özellikler ve kişilik özellikleri genetik ile ilişkilendirilmiştir (Kaufmann, 1998, s. 399).

Tarih boyunca ayrımcılığın kendini gösterdiği davranış modellerine bakıldığında; ırk, din veya cinsiyet temelli ayrımcılığın çoğu zaman çatışmacı duygularla, şiddet, savaş ve soykırım ile dayatıldığı; özgürlükten mahrumiyet, siyasal hakların tanınmaması, yasalar önünde eşitliğin sağlanmaması ve köleleştirme gibi uygulamaların da dayatmalara eşlik ettiği görülmektedir (Akbulut, 2012, s. 150). Bu bağlamda genetik ayrımcılıkta, ayrımcılığın kaynağı ve ayrımcılık süreci; ayrımcılığı yapan bireyin düşünce, ideoloji, önyargı vb. düşüncelerinden kısmen arındırılarak fayda-maliyet analizi kapsamına indirgenmiş; kapitalist sistemin öngördüğü rasyonel insan, ayrımcılığın uygulayıcısı konumuna getirilmiştir. Ayrımcılık, somut bilimsel dayanaklara ve olasılık ihtiva eden bir takım genetik testlerin sonuçlarına bağlanmıştır. Bu uygulamaların beraberinde getirdiği davranış modelleri ve sorunlar ise; sağlık konusunda bilgi edinme özgürlüğünden mahrumiyet ve paylaşılan biyolojik bilgilerin esareti olarak ortaya çıkmıştır. Zira kamuya mâl olan her türlü biyolojik bilgi, ayrımcılığın bir boyutu olarak bireyleri genetik bilgilerine mahkûm etme potansiyeli taşımaktadır.

Genetik Ayrımcılık Uygulamaları

Genetik testler fiziksel, psikolojik, tıbbi, sosyal ve ekonomik bazı riskler taşıyabilirler (Tazebay, 2002, s. 60). Bu risklerden çalışma hayatında meydana gelen genetik ayrımcılık; sonuçları itibarıyla sosyal, ekonomik ve psikolojik riskler grubuna girebilir.

Genetik ayrımcılık uygulanıp uygulanmadığına ya da ne oranda uygulandığına yönelik bilgiler, muhtelif yıllarda gerçekleştirilen çalışmaların sonuçları olarak karşımıza çıkmaktadır. Şimdiye kadar yapılan genetik ayrımcılık vakalarının sayısı, soruların yöneltildiği kişilere ve birçok faktöre göre değişmektedir. Genetik ayrımcılığın ne oranda varlık gösterdiği; ülkeden ülkeye, yıllar arasında ve araştırmadaki tercihlere göre oldukça değişken bir nitelik göstermektedir.

1989 yılında Amerika Birleşik Devletleri Teknoloji Değerlendirme Bürosu (Office of Technology Assessment [OTA]), Fortune 500 şirketleri üzerine bir araştırma yürütmüştür. 330 işletmeden cevap alınan bu araştırmada (Kaufmann, 1998, s. 393),

12 işletme çalışanlarını genetik testten geçirdiklerini itiraf etmiştir. Bir başka çalışmada OTA, araştırmaya katılan sağlık çalışanlarını ve diğer personellerin yarısını çalıştıkları şirketlerde istihdam edilmeden önce, işyeri toksinlerine karşı genetik hassasiyetlerinin olup olmadığı konusunda teste tabi tuttuklarını raporlamıştır (Kaufmann, 1998, s. 394). 2000 yılı itibarıyla bir başka araştırmada soruları cevaplayan işletmelerin %15'i (yaklaşık olarak 45 işletme), istihdam şartı olarak genetik test uygulamayı planladıklarını ve gelecekte genetik test uygulamalarının belirleyicisinin maliyet etkinliği olacağını belirtmişlerdir (Krumm, 2002, s. 495). Bununla birlikte, araştırma esnasında genetik testlerin “maliyet etkin” olduğunu belirten işletmelerin sayısı az olmuştur. Bazı işverenler ise, tıbbi testleri iş teklifi yapmadan önce bir istihdam kriteri olarak kullandıklarını belirtmişlerdir (Kaufmann, 1998, s. 394).

1982 yılında, 500 büyük endüstri şirketinden 366 tanesinin katılım gösterdiği OTA'nın bir araştırmasına göre ise; bu şirketlerin %1,6'sı bir veya daha fazla genetik testi istihdam ile ilgili amaçlar için kullandıklarını belirtmişlerdir (Office of Technology Assessment [OTA], 1983). 1997 yılında Amerikan Yönetim Birliği (American Management Association – AMA) tarafından gerçekleştirilmiş benzer bir araştırmada, işverenlerin %6-10'unun genetik testlere önderlik ettiği belirlenmiştir. Genetik yapıları nedeniyle risk altında olan 1000'e yakın kişi üzerinde gerçekleştirilen bir araştırmaya göre ise; bu kişilerin %22'sinden fazlası genetik hastalık riski altında olmaları nedeniyle ayrımcılığa tabi tutulduklarını belirtmişlerdir (Geller, 1996). Amerikan Çalışma Bürosu genetik bilgiyi, içerdiği bireysel ve özel veriler dolayısıyla iş yaşamının son derece ciddi bir konusu olarak değerlendirmektedir (U.S. Department of Labor, 1998).

Bu tür topluca elde edilen verilerin yanı sıra, akademik çalışmalara ya da medyaya münferit vakalar da yansıyabilmektedir. Genetik testlerin kullanımına ilişkin algılar ve bu algıları ölçen araştırmalar da konunun geleceğine ışık tutması bakımından önem arz etmektedir.

Örneğin, göğüs ve yumurtalık kanseri mutasyonu için iyi bir örnek olan ve bu hastalıklardan dolayı herhangi bir teşhis konulmamış olmasına rağmen, 2 çocuk sahibi 40 yaşlarındaki bir kadın, test sonuçlarının gösterdiği risk karşısında yumurtalıklarını ve göğüslerini ameliyat ile aldırıştır. Genetik testi uygulayan uzmanın, işyerine bağlı sağlık sigortasına testin faturasını göndermesi ile birlikte, sigorta sağlayıcısı söz konusu kadını yüksek risk kategorisine dâhil ederek, primini iki katına çıkartmıştır. Ameliyatlar sonrasında ise, sigorta teminatını acilen sona erdirmiştir. Bunların yanı sıra, işvereni genetik test sonuçlarını öğrenmeden kısa bir süre önce, iş değerlendirmesinde başarılı bulunan söz konusu kadın, işten de çıkarılmıştır. Bu durumdan çocuklarıyla birlikte etkilenen kadın, daha ileri bilimsel çalışmaların bir parçası olmayı reddetmiştir (Rachinskyt, 2000, s. 575–576).

Bir başka vakada, sosyal hizmet çalışanı olan 24 yaşındaki bir kadın, Huntington hastalarının bakımının sağlandığı bir hizmetiçi eğitim esnasında işverene aile geçmişinde bu hastalığın olduğu sırrını verdikten sonra, performansında tam olarak neyin olumsuz olduğu açıklanmadan, olumsuz performans raporu verilerek işten çıkarılmıştır. Söz konusu kadın, işten çıkarılmasından sekiz ay önce üç ayrı promosyon ve üstün performans raporu almıştır. İşten çıkarıldıktan sonra, bir çalışma arkadaşı tarafından işverenin olası bir Huntington hastalığına karşı kendisini işten çıkardığı hususunda bilgilendirilmiştir (Rachinskyt, 2000, s. 576–577). Yukarıda verilen örneklerden görüldüğü üzere, ayrımcılık öncesi edinilen bilgiler hukuki koruma sistemi dışında kalan muhtelif kanallar (gönderilen fatura ya da samimi bir itiraf) vasıtasıyla edinilebilmektedir.

Genetik çalışmalara yönelik halkın nabzını yoklayan çalışmalar da mevcuttur. Örneğin Türkiye’de, genetik analiz testlerinin kullanımına ilişkin olarak halkın algısının araştırıldığı bir çalışmada, genetik bilginin paylaşılmasının toplum içinde eşitsizlik yaratacağını düşünenlerin oranı Ankara’nın Kavaklıdere ve Mamak ilçelerinde toplam %44,2 olarak tespit edilmiştir. Aynı çalışmada genetik bilginin başka kişi veya kurumlarla paylaşılması gerektiğine inananların oranı ise %83,4’tür. Dolayısıyla araştırmaya katılanların bir kısmı, genetik bilginin paylaşılmasının toplum içinde eşitsizlik yaratıp yaratmayacağını bilmemekle birlikte, genetik bilgilerin başka kişi veya kurumlarla paylaşılmasını doğru bulmamaktadır. Yine aynı çalışmada, genetik testlerin sigorta şirketleri tarafından sağlık sigorta kapsamlarını sınırlandırmak için kullanılabileceği görüşüne katılanların oranı %71,6’dır. Genetik testlerin çalışma hayatında ayrımcılık amacıyla kullanılabileceğine yönelik fikre, Ankara’nın Kavaklıdere ve Mamak ilçelerindeki katılımcıların %61,7’si katılmış, %18,3’ü katılmamış, %20’si “bilmiyorum/kararsızım” şeklinde görüş bildirmiştir (Evsel, 2007, s. 130–136).

Peters, Rose ve Armstrong (2004, s. 363) tarafından Filadelfiya’daki Afrika asıllı Amerikalı ve Kafkas kökenli bireyler üzerinde gerçekleştirilen çalışmada, araştırmaya katılanların %17’si genetik testlerinin çalışma hayatında ayrımcılık yapılması amacıyla, %47’si ise sigorta şirketleri tarafından sağlık sigorta kapsamlarını sınırlandırma amacıyla kullanılabileceği yönünde cevaplar alınmıştır (Evsel, 2007, s. 135).

Konuya dair incelenen çalışmalardan çıkarılabilecek ortak sonuç; verilerin genellikle ABD kaynaklı olduğu ve genetik ayrımcılığın diğer ayrımcılık türlerine göre daha düşük oranda gerçekleştiği, ancak genetik ayrımcılığa dair ciddi bir potansiyelin varlığı yönündedir.

Genetik Ayrımcılığın Hukuki Boyutu

Genetik ayrımcılık konusunun hukuki boyutu dünya genelinde değişiklik göstermektedir. Konunun kapsamı bakımından detayları aktarmak mümkün olmadığı için, genel olarak bazı seçilmiş ülkelerdeki yasal zemine değinilecektir.

Biyoteknolojik gelişmelerin vatanı olan ABD’de vatandaşların, bireysel olarak ve iş başvurularındaki genetik ayrımcılık durumlarında, Amerikan Engelliler Anlaşması’na (Americans with Disabilities Act [ADA]) göre korunması sözkonusu olup, Eşit İstihdam Fırsatları Komisyonu’nun (Equal Employment Opportunity Commission [EEOC]) ADA’ya göre yorumu da mevcuttur. Ayrıca, Yurttaş Hakları Yasası (Civil Rights Act) ve Mesleki Sağlık ve Güvenlik Anlaşması (Occupational Health and Safety Act [OSHA]) gibi yasal korumaların yanı sıra pek çok eyalet de kendi sınırları içindeki genetik testleri kontrol etmeye çalışmaktadır (Kaufmann, 1998, s. 395–396).

Yürürlükteki eyalet yasaları, ağırlıklı olarak mahremiyet konusundaki emsallere dayanmakla birlikte, ayrımcılık karşıtı koşullar bu yasalara serpilmiştir. Örneğin, genetik ayrımcılık kanununu yasallaştıran ilk eyalet (Kuzey Carolina) orak-hücre(li anemi) özelliğine dayanan istihdam ayrımcılığını engellemiştir. New Jersey’in Genetik Mahremiyet Kanunu; belirlenmiş hastalıkların gelişmesine genetik açıdan müsait kişiler hakkında kesin kararlar verilmesini yasaklamaktadır.

2000 yılının Şubat ayından itibaren idarecilerin emri ile federal düzeyde istidamda “genetik bilgi”ye dayalı ayrımcılık yasaklanmıştır. Bu direktifin özü övgüye layık olmakla birlikte; bir kısım federal çalışanın, genetik ayrımcılığa karşı korunmaya son derece ihtiyaç duyulan eyaletlerdeki ve özel sektördeki çalışanlar ile kıyaslandığında önemsiz bir orana sahip olduğu unutulmamalıdır. Ayrıca bu düzenlemeler; genetik ayrımcılıktan korunmanın, bir “kişisel haklar” meselesi olarak algılandığını göstermemektedir (Silvers & Stein, 2002, s. 1358–1359).

2000 yılı itibarıyla ABD’de genetik ayrımcılık alanında, sağlık sigortası bakımından 42 eyalet çeşitli düzeylerde yasal koruma sağlarken, istihdam bakımından genetik ayrımcılıkta 21 eyalet benzer kanunlara sahiptir. 2000 Yılında, eski Başkan Clinton, federal hükümet bürolarını genetik bilgi temelinde yapılan ayrımcılık konusunda yasaklayan ve özel sektör için benzer korumaların yasallaştırılmasını öngören idari bir emir yayınlamıştır. 2001 yılında ABD Başkanı Bush, istihdamda genetik ayrımcılığa karşı olduğunu ve bu konudaki yasal düzenlemelere destek verdiğini belirtmiştir (Boehner, 2000, s. 1). Başkan Obama tarafından da konuya yönelik benzer yaklaşımlarda bulunulmuştur (ObamaCare Facts, 2014). Yeni Başkan Trump’ın ötekileştirici söylemlerinin genetik ayrımcılık konusuna nasıl yansıtacağını görmek için ise, biraz daha zamana ihtiyaç bulunmaktadır.

Ayrıca, 2008 tarihli GINA, hem istihdam alanında hem de sağlık sigortaları konusunda genetik ayrımcılığı yasaklamaktadır (Vasichuk, 2009, s. 28).

ABD’de tüm vatandaşlar, prensipte ırk veya cinsiyet ayrımcılığından zarar gördüklerinde hukuki yollara başvurabilmektedirler. Diğer taraftan, mahkemeler ayrımcılık karşıtı olan federal yasaların toplumda ikilik meydana getirdiği görüşündedirler. Eyalet yasaları ile merkezî yönetimden kaynaklı hükümler, hukuki korumadan faydalanan ve bu korumadan mahrum bırakılan iki sınıfın olduğu yönünde bir algıya yol açmaktadır.

Yasal zemin ile başarı ve verimlilik arasında her zaman benzer bir etkileşim oluşmadığını da belirtmek gerekmektedir. Örneğin, genetik test sonucu pozitif olan bir kişi, verimliliğini muhafaza etmek için önlemler aldığı da genetik ayrımcılığa uğrayabilmektedir. Bu nedenle genetik ayrımcılık konusunda var olan yaklaşımlar; verimli vatandaşlar meydana getirme ve eşit koşullar sağlama anlamında toplumun geniş bir kesimi için başarısızlığa uğramaktadırlar (Silvers & Stein, 2002, s. 1378–1379).

Sağlık sigortası bakımından ayrımcılık karşısında devlet bir dizi yasayı onaylamıştır. Bu tüzüklerin bir alt kümesi, örneğin Kuzey Carolina’da yürürlükte bulunan tüzük, genetik test bilgilerine dayanan sağlık sigortasının reddine ek olarak istihdam ayrımcılığını (iş akdinin sona erdirilmesi) yasaklamaktadır. Bu bağlamda genetik ayrımcılığı önlemeye yönelik mevzuatta, genetik bilgilerin işverenler tarafından kullanımını da kapsayan bir dil kullanılması önem arz etmektedir (Rachinskyt, 2000, s. 588).

ABD, Kanada, İngiltere, Japonya, Fransa, İtalya, Almanya’nın içlerinde bulunduğu G7 ülkeleri arasında genetik test sonuçlarına ve dolayısıyla genetik ayrımcılığa dair özel koruma sistemi bulunmayan tek ülke Kanada’dır (Baranyai, 2017, s. 1). Kanunlara göre genetik teste tabi olmuş Kanadalılar sigorta şirketleri ve işverenler tarafından testlerini açıklamaya zorlanabilmektedirler. Sonuç olarak bazı bireyler, çalışma hayatında genetik ayrımcılık uygulamalarına maruz kalabilmektedirler. Genetik bilgi mahremiyetindeki başarısızlıkların sağlık ve refahının akıbetini de etkileyeceği belirtilmektedir. Bu bağlamda ülkeden beklenen konuya dair bilimsel gelişmeleri yakalamış yasal düzenlemeler oluşturulması ve genetik ayrımcılığın ortadan kaldırılmasıdır (The Centre for Israel and Jewish Affairs [CIJA], 2015). Bununla birlikte, Hükümet bu yanlış düzeltmeye hazır ve temkinli görünmektedir. 2016 yılında Senato S-201 isimli Yasa’yı ittifakla oylamış bulunmaktadır. Yasa, Parlamente’nin önüne gelmeden önceki üçüncü ve son okunma aşamasındadır. Askıdaki yasaya en sağlam muhalefet, beklendiği üzere sigorta şirketlerinden gelmiştir. Kanada Yaşam ve Sağlık Sigortası Birliği (The Canadian Life and Health Insurance Association [CLHIA]) gönüllü standartlar üzerine lobicilik faaliyetleri gerçekleştirmiştir. Yasal düzenlemeyi destekleyen Parlamenter Rob Oliphant, güç dengesizliği içermesi dolayısıyla genetik ayrımcılık konusunda gönüllü çabaların, uygun olmadığını belirtmektedir (Baranyai, 2017, s. 1).

Avrupa Birliği’nde ise, “Temel Haklar Şartı”nın “Ayrımcılık Yapmama” başlıklı 21. maddesinde,

Cinsiyet, ırk, renk, etnik ve sosyal köken, genetik özellikler, dil, din ya da inanç, siyasi ya da herhangi bir başka görüş, bir ulusal azınlığın üyesi olma, servet, doğum, özürllülük, yaş ya da cinsel yönelime dayanan her türlü ayrımcılık yasaktır.

Hükmü üzere herkesin din ve vicdan özgürlüğü garanti altına alınmıştır (Yıldırım, 2016, s. 1021).

2003 yılında UNESCO’nun genetik çalışmalarla ilgili olarak hazırladığı bildirme (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization [UNESCO], 2003), birçok ülke tarafından kabul görmüş olup yayınlanmasından iki yıl sonra, Biyoetik ve İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi uluslararası düzeyde standart bir belge olarak kabul edilmiştir (Gökçümen & Gültekin, 2009, s. 25).

Türkiye’de ise, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası her türlü ayrımcılığı yasaklamaktadır. İnsan Hakları ve Biyotıp Sözleşmesi, Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) tarafından, “*Biyoloji ve Tıbbın Uygulanması Bakımından İnsan Hakları ve İnsan Haysiyetinin Korunması Sözleşmesi: İnsan Hakları ve Biyotıp Sözleşmesinin Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun*” adıyla Türkiye Cumhuriyeti tarafından 4 Nisan 1997 tarihinde imzalanmıştır. Kanun, 09 Aralık 2003 tarihli ve 25311 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanarak (Evsel, 2007, s. 135), 5013 Kanun numarasıyla (T.C. Sağlık Bakanlığı [SB], 2017) kabul edilip onaylanarak iç hukukumuzun bir parçası haline getirmiştir (Üstün & Demirci, 2016, s. 161).

İlgili Sözleşme, Avrupa Konseyi çerçevesinde 4 Nisan 1997 tarihinde imzaya açılmış, birçok ülke tarafından imzalanmış ve Türk iç hukukunun bir parçası haline gelmiştir. Biyotıp Sözleşmesi Anayasa’nın 90. maddesinde ifade edilen temel haklara ilişkin uluslararası anlaşmalardandır. Dolayısıyla, bu sözleşme ile kanunlar arasında bir uyumsuzluk çıkması durumunda sorun, Biyotıp Sözleşmesi’ne üstünlük tanınarak çözümlenecektir (Göçmen, 2016).

Kanun düzeyinde olan bu sözleşmenin (Üstün & Demirci, 2016, s. 161) 11. maddesi Ayrımcılık Yapmama başlığı altında,

Bir kimseye, genetik kalıtımından dolayı herhangi bir ayrımcılık uygulanması yasaktır.

Hükmünü içermektedir. Sözleşmede ayrıca; insanın üstünlüğü, muvafakat ve istenildiğinde muvafakatin geri alınması, genetik tanı testleri, insan genomuna müdahale, üzerinde araştırma yapılan kişilerin korunması, embriyo üzerinde araştırma, ticari kazanç yasağı, yaptırımlar, zararların tazmini, çekinceler, fesih vb. konular da ele

alınmıştır. Genetik testlerin sadece sağlık amacıyla ve danışmanlık hizmeti dâhilinde yapılması belirtilmektedir. İnsan genomunu değiştirmeye yönelik bir müdahale ise, sadece koruyucu, teşhis ve tedavi edici amaçlarla ve herhangi bir altsoyun genomunda değişiklik yapılması amacını gütmemesi halinde mümkün kılınmıştır. Doğacak bir çocuğun keyfi olarak cinsiyetini seçmek amacıyla tıbbi destekli döllenme tekniklerine de izin verilmemiştir. Bu bağlamda 11. madde çalışma hayatında ve istihdamda genetik ayrımcılık konusunu kapsamaktayken, bahsi geçen diğer konularda 12., 13. ve 14. madde kapsamında tıp etiği ve meslek ahlakı çerçevesinde bir kapsayıcılık mevcuttur (SB, 2017). Ayrıca, “*Biyotıp Araştırmalarına İlişkin İnsan Hakları ve Biyotıp Sözleşmesine Ek Protokol*” 25 Ocak 2005 tarihli bir metin olarak Resmi Gazete’de yer almaktadır. Bu ek protokolün Üçüncü Bölümünde ise Sözleşmede bulunmayan Etik Komite hakkında hükümler detaylı bir şekilde ele alınmıştır. Ek Protokolün 25. maddesi gizliliği, 26. maddesi ise bilgi hakkını düzenlemektedir. 25. madde, biyotıbbi araştırma esnasında elde edilen herhangi bir kişisel bilginin gizli tutulacağı ve özel hayatın korunması ile ilgili kurallar ışığında değerlendirileceğini hükme bağlamaktadır. Ayrıca etik komiteye sunulmuş bir araştırma projesi ile ilgili herhangi bir bilginin uygunsuz olarak ifşa edilmesine karşı kanunla koruma sağlanacağını bildirmektedir (Council of Europe, 2005). Türkiye’de biyobankacılık alanına özgü yasal düzenleme ise henüz bulunmamaktadır (Emir, 2013, s. v).

Neticede, genetik testlere dayalı çalışma hayatındaki ayrımcılığı hedef alan çeşitli yasal stratejiler mevcuttur. Irk ve cinsiyet ayrımcılığında olduğu gibi, genetik ayrımcılığa karşı da, eşitlik temelli koruma sağlanması gerekmektedir (Silvers & Stein, 2002, s. 1345–1348). Hukuki ve politik gelişmelerin, insan genomunu “İnsanlığın Ortak Mirası” statüsünden patentlenebilir bir alana doğru konumlandırma temayülü ise konunun muhtemel sonuçları bakımından akıldan çıkarılmamalıdır (Dülger, 2014, s. 511).

Genetik Ayrımcılığın Muhtemel Sonuçları ve Proaktif Tedbir Modeli Önerisi

Genetik ayrımcılık ve konunun etik boyutu iki farklı koldan işlemektedir. Bunlardan ilki, genetik test yaptıran kişilerin istihdam ve sigorta konularında yaşadıkları sorunlardır. Diğeri ise, genetik test ve kök hücre çalışmaları yapan çalışanların, meslek ahlakı ilkeleri çerçevesinde davranıp davranmadığı ve bunun denetlenmesi sorunu olup, bahsi geçen ikinci konu çalışmanın kapsamına alınmamıştır.

Çalışma hayatında olası bir genetik ayrımcılığın ya da genetik ayrımcılığın uygulanma ihtimalinin muhtemel sonuçlarını özetle sıralamak gerekirse: (i). İşverenlerin genetik test sonuçlarını talep ettikleri durumlarda, test sonuçları risk içeren bireyler, çalışmak istedikleri pozisyonda ya da işletmede istihdam edilemediklerinde; emek arz ve talebinin nicel ve nitel dengesi bozularak işsizlik artabilecektir. (ii). Uygun işgücünün uygun pozisyonlara yerleşememesi, verimliliğin

ve başarının azalmasına sebep olarak emek piyasalarını kısa ve uzun vadede olumsuz yönde etkileyecektir. (iii). Hâlihazırda bir işte çalışan ve genetik bilgilerinin ifşası üzerine işten çıkarılma ya da terfi konularında sorun yaşama ihtimali olan bireylerin stres düzeyi ve dikkatsizlik kaynaklı iş kazaları artabilecektir. Gelecek kaygısı, bireysel olarak çalışanı olumsuz yönde etkileyecektir. (iv). Hâlihazırda kullanılabilir olan emeğin, bir “ihtimal” üzerine istihdam edilmekten çıkarılması; emek sahibinin ve emek sahibinin geliri ile geçinen aile efradının psikolojik, sosyal ve ekonomik olarak muhtaçlığını gündeme getirecektir. (v). Genetik testler, hâlihazırdaki çalışanları iş değiştirme konusunda aciz ya da isteksiz bırakabilmektedir. İş değiştirme konusunda aciz kalan çalışanlar, kendilerini ne mutlu eden ne de becerilerini değerlendiren bir işyerine hapsolmuş hissedebilirler. İş tatminsizliği ve becerilerin gerektiği gibi değerlendirilememesi işyerinde verimliliği etkileyecektir (Krumm, 2002, s. 498). (vi). Hâlihazırda genetik teste tabi olmamış, ancak sağlık nedenleri ile bu fikre sahip bireyler; ilerde işsiz kalma endişesi ile sağlık konusunda atmaları gereken adımlarda geri kalabilecek ve bazı hastalıkların teşhis ve tedavisi aksayabilecektir. (vii). Genetik bilgisi dolayısıyla emek piyasalarında ayrımcılığa tabi olmuş bir birey, gelirin azalması ya da ortadan kalkması sonucunda, sosyal koruma şemsiyesi altına girmek zorunda kalacak, dolayısıyla devletin sosyal yardımlara ayıracağı fonlar artacaktır. (viii). Kalıtsal hastalıkların özellikle belirli bir grupta (örneğin kadınlar) ya da belirli bir yaş aralığında (örneğin 40 yaş sonrası) sıklığının arttığına yönelik bilimsel bir sonuç, emek piyasalarında belirli cinsiyet, ırk vb. gruplar ya da belirli yaş aralıkları aleyhine bir tablo ortaya çıkarabilecektir. (ix). Genetik ayrımcılık davaları ile iş mahkemelerinin yükü artarak, zaman ve emek kaybı yaşanacaktır.

Yukarıda ifade edilen olsası sonuçların yanı sıra; ordu, emniyet, adalet ve sağlık alanı gibi kamu güvenliğini ve sağlığını ilgilendiren alanlarda ve stratejik pozisyonlarda çalışan/çalışacak kişilerin durumlarını ayrıca düşünmek gerekmektedir. Bu kişilerin genetik olarak üstlendikleri ciddi bir zihinsel sorun olup olmadığının tespitine yönelik taleplerin işletmelerin ve kurumların proaktif kriz yönetimi kapsamında ele alınıp alınamayacağı hususu, üzerine düşünülmesi gereken ve ayrı bir çalışma konusu olarak önemini korumaktadır. Zira psikolojik sorunları sebebiyle kullandığı uçağı bilerek düşüren bir pilotun istihdamı yüzlerce kişinin hayatına mâl olabilmektedir (BBC, 2015). Dolayısıyla ayrımcılığın ve kriz yönetiminin çizgilerinin belirlenmesi ve kesişen alanlara mercek tutulması son derece önem arz etmektedir. Bu gibi sebeplerle, mevcut yasal zeminin genetik ayrımcılıkla başa çıkıp çıkamayacağı konusundan önce, genetik ayrımcılığın herhangi bir formunun kabul edilebilir olup olmadığı sorusu mutlaka sorumalıdır. Bu soruların cevapları dört farklı alanda; ekonomi, güvenlik, mahremiyet ve ayrımcılık başlıkları altında aranmalıdır (Krumm, 2002, s. 497). Bu başlıklar bağlamında esas amaç; ekonomik, sosyal ve toplumsal eşitsiz yapıları sağlamlaştıracak ve “genetik” boyutuyla kalıcı kılmaya çalışacak politikaların önüne geçilmesidir (Çankaya, 2014, s. 323).

Genetik ayrımcılığın muhtemel sonuçlarına dair tahminlerin ne düzeyde gerçekleşeceği ya da gerçekleşip gerçekleşmeyeceği zaman içerisinde biyoteknolojik yöntemlerin ve genetik testlerin yaygınlaşıp maliyetinin düşmesi ile netlik kazanacaktır. Ancak olası riskleri görüp, olası toplumsal sorun ve krizler için hazırlıklı olmak ve proaktif bir tedbir modeli üzerine geç kalmadan düşünmek gerekmektedir.

“Tehdit edici koşullara müdahale edebilme yetersizliği” olarak tanımlanan krizlerin yönetimi bağlamında proaktif model; kriz oluşumundan önce farklı alternatifler geliştirilerek krizin önlenmesi anlamına gelmektedir (Tağraf & Arslan, 2003, s. 149–150). Bu bağlamda; kriz yönetimindeki proaktif model, genetik ayrımcılıkla mücadele çerçevesinde bir hükümet politikası tedbiri olarak benimsenebilir. Proaktif kriz yönetiminin başlangıcı sinyal algılamadır. Doğru ve yeterli bilgi akışı sağlama, kabul edilebilir risk miktarını belirleme, erken uyarı sistemleri oluşturma, krize karşı önleyici planlama yapma, planların yazıya dökülmesi, fedakârlık seviyesinin belirlenmesi, kriz önleme takımları oluşturulması; proaktif kriz yönetiminin unsurlarını oluşturmaktadır (Tağraf & Arslan, 2003, s. 152–158). Dolayısıyla Proaktif Tedbir Modelinde de bahsi geçen aşamaların izlenmesi faydalı olacaktır.

Biyoteknik gelişmelerle birlikte genetik testlerin yaygınlaşması ve maliyetlerinde düşüş yaşanması; testleri kurumsal ve bireysel bazda şimdikinden çok daha rahat ulaşılabilir ve karşılanabilir hale getirecektir. Bu durum, genetik ayrımcılık riskini çalışanlar ve iş başvurusunda bulunacak bireyler açısından arttırabilecektir. İşverenin, işe başvuracak kişileri, genetik teste tabi tutması ya da mevcut genetik test bilgilerini istemesi veya hâlihazırda çalışanlara yönelik genetik izlem yürütmesi belki de yakın bir gelecekte Türkiye’nin sosyal sorunlar listesine eklenebilecek konular arasındadır. Bu bağlamda ayrımcılık konusu henüz gündeme gelmeden makul bir provizyonla, çalışma hayatına dair genetik ayrımcılıkla mücadelede bir Proaktif Tedbir Modeli geliştirilmesi ve ilgililerce değerlendirilmesi gerekmektedir.

J. Rifkin, “genetik olarak çalıştırılmaz bireyler” sınıfının meydana gelmemesi için bazı yasaların gerekliliğine işaret etmektedir. Bunlar; işe alımlarda belirli limitler konulmasına ve bireylerin iş yapma yeteneğini ciddi anlamda tehlikeye sokmayan, belli görevler için “genetik bakımdan uygunluğu az” sayılan insanlara karşı genetik ayırım uygulamalarının engellenmesine yöneliktir. Bu sürecin mevcut kurumların değiştirilmesi veya dönüştürülmesi ile aşılabileceğinin cevabını ise F. Fukuyama vermektedir. Fukuyama’ya göre, düzenleme yetkisinin hâlihazırda mevcut olan (örneğin ABD’de FDA ve NIH gibi) kurumlara ya da danışma kurullarına (örneğin Recombinant DNA Danışma Komitesi - RAC) bırakılması, gerektiğinde yeni kurumlar oluşturulması; ancak mevcut kurumlara ek bürokratik katmanları ekleme konusunda ise çok girişken davranılmaması gerektiğini belirtmektedir (Fukuyama, 2003’ten akt., Evsel, 2007, s. 132)

Bu cevaptan hareketle, Türkiye’de konuya dair danışma kurulu olarak “*Genetik Ayrımcılık Proaktif Tedbir Kurulu*” oluşturulması önerilebilir. Zira genetik bilgi ve bu bilginin çalışma hayatındaki kullanımı mevcut yasal düzenlemelerin ötesinde bir karmaşıklık içermektedir. Örneğin işverenlerin başvuran adayları genetik teste tabi tutmalarının meslek hastalıkları ve genel itibarıyla işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili bir ayağı mevcuttur. Ancak test sonuçlarının her zaman bu minval üzere kullanılacağına bir garantisi bulunmamaktadır. Ya da kamu veya özel kurumların önemli pozisyonlarında istihdam edilecek kişilerin kalıtsal olarak taşıyabildikleri şizofreni gibi kamu güvenliğini ya da işyeri güvenliğini ve dahi hizmet alanların yaşamsal fonksiyonlarını etkileyebilecek türden genlerinin tespiti konusunda, yetki ve sorumlulukların ve genetik ayrımcılığın sınırlarının da belirlenmesi gerekmektedir. Ayrıca hangi unsurların iş gerekliliği olduğunun tespiti gerekmektedir. Sendikaların bu süreçte konumunun ne olacağı ise bir diğer ilgi çeken konudur. Yine de hâlihazırda meydana gelmemiş bir hastalık ihtimaline göre davranılması ile insan hak ve hürriyetleri arasında nasıl bir denge kurulacağı önemlidir. Hem kişisel hem de ailevi bir bilgi olan genetik bilginin kullanımı ve paylaşımının krize ve ayrımcılığa dönüşmemesi adına konuyla ilgisi bulunan kişilerden de onam alınıp alınmayacağı, alınacaksa nasıl bir prosedüre bağlanacağı üzerine düşünülmesi gereken diğer konulardandır.

Kurul, araştırma projeleri ile genetik uygulamaların temel etik değerlere ve insan haklarına uygunluğunun denetlemesi ve bu alandaki ulusal gereksinimlerin belirlenmesinde etkin olabilir. Kurulun temsil kabiliyetinin yüksek olması; konunun tüm ilgilileri kapsayacak 360 derecelik bir bakış açısı ile ele alınması bakımından önemlidir. Bu bağlamda Kurul’da hekim, hukukçu, işçi sağlığı ve iş güvenliği uzmanı, akademisyen, sendika temsilcisi, işveren temsilcisi, bürokrat vb. ilgililerin bulunması elzemdir. Kurul üyeleri, muhtemel genetik ayrımcılık konularına dair her senaryoyu değerlendirmelidir.

Düşüncesizce ve alelacele hazırlanmış yasalar, iş başvurusunda bulunacaklar, çalışanlar ve işverenler üzerinde ciddi etkiler oluşturabilmektedir. Bu nedenle, genetik bilgi ve genetik testlerin son derece karışık bilimsel konular olduğu göz önünde bulundurularak, genetik bilgilerin oluşturacağı etkilerin yasal ve bilimsel anlamda titizlikle incelenmesi ve ölçülmesi gerekmektedir (Boehner, 2000, s. 1).

Ancak belirtmek gerekir ki; konu hakkında etik ilkelerin varlığı ve kabulü; yasal korumalardan daha etkindir (Arslan, 2005, s. 112). Etik ilkelerin verilecek kararlara yol göstermediği durumlarda; yasal düzenlemeler tüm çalışanları tüm senaryolar karşısında korumaya yetmeyebilir (Murry, Wimbush & Dalton, 2001, s. 365). Türkiye’de genetik ayrımcılık konusunda yeterince araştırma ve tartışma mevcut değildir. Ancak bu çalışma kapsamında yer verildiği üzere, güncel literatürde genetik testler ve bu testlerin kullanımında halkın algısını ölçmeye yönelik çalışmalar

gerçekleştirilmeye başlanmıştır. Bu çalışmaları, genetik testler ve sonuçlarının yaygınlaşmasına dair beklentilerin öncü sinyalleri olarak değerlendirmek mümkündür.

Genetik ayrımcılık sorunu dünyanın çeşitli bölgelerinde görülmektedir. Ancak geç olmadan önlemler alınır, söz konusu sorunların Türkiye’de ortaya çıkması engellenebilir (Evsel, 2007, s. iv). Türkiye için öneri, etik kodların bu tür gelişmeleri kapsayıcı bir biçimde önceden (proaktif bir metodla) ve “Genetik Ayrımcılık Proaktif Tedbir Kurulu” tarafından tasarlanmasıdır.

Değerlendirme ve Sonuç

Biyoteknolojik gelişmeleri de bünyesinde barındıran Dördüncü Endüstri Devrimi ve bilgi çağının öznesi olan bilgi, beraberinde İnsan Genom Projesi’nin bir parçası olan genetik testleri ve bu testlerden elde edilen bilgilerin mahremiyeti ve paylaşılabilişliği sorununu etik bağlamıyla birlikte gündeme taşımıştır. Genetik bilgi ve paylaşımı konusunun bir tarafında bireysel, toplumsal ve hatta küresel sağlık konularındaki ilerlemeler yer alırken; diğer tarafında ise bu ilerlemeler esnasında bireysel, toplumsal ve küresel bağlamda genetik test ve sonuçlarından zarar görme olasılığı olan insan kitleleri yer almaktadır.

Genetik farkların statü farklarına dönüşebilmesi noktasında biyolojik determinizm, 19. yüzyıldaki ayrımcı uygulamaları ve Sosyal Darwinizmi 20. yüzyıla taşımıştır. Toplumlardaki eşitsiz yapıların üzerine biyolojik bir cila çekilmesi, ayrımcılığın kategorik görünümünden uzaklaştırılması ve genetik bilginin tarafsız bir kriter olarak gösterilmesi, genetik ayrımcılığı ayrımcılık kimliğinden sıyırmaya yetmemektedir. Bu bağlamda genetik ayrımcılığın da aynen ırk, etnik köken ya da cinsiyet ayrımcılığı gibi bir ayrımcılık türü olduğu yönündeki farkındalığın artması önemlidir. Esasen genetik gerçeklikler, ırk ve etnik köken ile bağlantılı olarak belirli bir temayüle de sahip olabilmektedir. Bu durum genetik ayrımcılığın içinde ırk ve etnik köken ya da cinsiyet ayrımcılığı gibi temel unsurları barındırabilme potansiyelini göstermektedir.

Konunun çalışma hayatını ilgilendiren boyutu, işe alım esnasında başvuran bireylerin ya da hâlihazırda çalışan bireylerin genetik teste tabi tutulması ya da mevcut test sonuçlarının işveren ile paylaşılmasının istenmesine dayalı olan genetik ayrımcılık konusudur. İşveren tarafından talep edilebilecek testler, genetik tarama ve genetik izlem şeklinde iki yöntem ile elde edilebilmektedir. Bireylerin genetik test sonuçları, işçi sağlığı ve meslek hastalıkları bakımından bir “gereklilik” olarak ele alınabilmekle birlikte, esasen ne niyetle gerçekleştirildiğinden emin olmak pek mümkün görünmemektedir. Genetik test sonuçlarına göre işveren çalıştıracağı işçisini korumayı ya da maliyetlerini azaltmayı umuyor olabilir. Bu bağlamda hangi kriterlerin genetik ayrımcılık kapsamında değerlendirileceğinin belirlenmesi oldukça önemlidir. Ya da “genetik ayrımcılık hangi konular bağlamında kabul edilebilirdir” sorusu üzerine düşünmek gerekmektedir.

Neticede, gen teknolojisinde kaydedilen gelişmelerin de etkisiyle hız kazanan ve küreselleşme ile pek çok ülkede bir sorun teşkil edeceği düşünülen bu sorun; etik ve yasal bazı koruma sistem ve süreçlerini gerektirmektedir. Bu noktada, üzerinde anlaşmaya varılmış ve benimsenmiş etik ilkelerin yasal korumalardan daha güçlü bir koruma sağlayabileceğini belirtmek gerekmektedir. Dolayısıyla; devletlerden, işverenlerden, sigorta şirketlerinden ve konunun diğer ilgililerinden beklenen, genetik bilgilerin doğruluk ve hakkaniyet çerçevesinde kullanılmasıdır. Aksi takdirde kalıtsal hastalık taşıyan genlere sahip olan bireylerin ırk ayrımına benzer bir şekilde muhtelif zorlayıcı ve zarar verici uygulamalara maruz kalması kaçınılmaz olabilecektir. Dünya üzerindeki sayısız eşitsizliğe eklenecek genetik eşitsizlikler; hükümet, şirket ve sağlık politikalarını belirleyebilecektir. Bu durum, genetik ayrımcılığın önemle ele alınması gereken sonuçlarından birisidir.

Genetik ayrımcılığın çerçevesini çizerek, çalışma hayatında genetik ayrımcılığın muhtemel sonuçlarını değerlendirmeyi ve Türkiye için bir model önerisinde bulunmayı amaçlayan bu çalışmadan çıkarılacak sonuçlardan ilki, genetik ayrımcılık riskinin genetik testlerin yaygınlaşması ve maliyetlerinin düşmesiyle birlikte daha ulaşılabilir olduğunda giderek artacağına yöneliktir. İkincisi, ayrımcılığa karşı koruyucu mevcut yasal zeminin genel hukuk kuralları ile ilişkisinin tutarlı olması ve “hukuki boşluklara” fırsat vermeden genetik ayrımcılığı kapsayacak şekilde yeniden düzenlenmesinin gerektiğine yöneliktir. Bununa birlikte etik normların sahiplenilmesi, zaman zaman yasal zeminin uygunluğundan daha etkin olabilecektir. Zira tüm yeni teknolojilerin insanlar tarafından insanlar için yapılmış ilk ve öncü araçlar olması beklendiğinden, uygulayıcılarından da doğru ahlak üzere davranışlar beklenmektedir.

Çalışmanın son bölümünde ele alındığı üzere, genetik testlerin yaygınlaşması, ucuzlaması ve daha ulaşılabilir olması ile birlikte konu Türkiye gündeminde de daha aktif bir konuma gelebilecektir. Bu yükselişin sinyalleri biri, genetik testler ve bu testlerin muhtemel sonuçları üzerine halkın nabzını yoklayan akademik çalışmaların yapılıyor olmasıdır. Söz konusu eğilimler ve gelişmeler göz önünde bulundurulduğunda, bu çalışmada Türkiye’de konuya dair mevcut yasal düzenlemelerin ötesinde “Genetik Ayrımcılık Proaktif Tedbir Kurulu” adı altında, temsil kabiliyeti yüksek bir kurul oluşturulması ve bu kurulun olası senaryoları değerlendirerek proaktif tedbirler alması önerilmektedir. Bu bağlamda bir kriz yönetimi yöntemi olan proaktif yöntemin, politik düzeyde genetik ayrımcılık konusuna uyarlanması faydalı olacağı düşünülmektedir.

Extended Abstract

“Gene-Ethics” (Genetic) Information and Discrimination at the Workplace: A Proactive Model Proposal for Turkey*

Başak Işıl Çetin¹

Abstract

The biotechnological developments of today have caused extremely important issues about ethics and human rights to be addressed in the field of healthcare while accelerating discussions on issues such as the disclosure, confidentiality, and sharing of genetic information. Genetic information, aside from contributing to scientific advances, contains numerous threats to economic, social, and work life. In this process, one of the most important issues coming to the fore has been genetic discrimination in working life, along with the widespread use and acceptance of genetic tests in the society. While certain genetic features are primarily linked to racial and ethnic groups, “genetic requirements” have emerged as an objective criterion in discrimination at the workplace. One branch of the genetic tests applied to the workplace constitutes professional diseases and occupational health issues. However, the issue of whether employers imply the tests are necessary because of business is a subject open to debate. The purposes of this study are to establish a descriptive framework of genetic discrimination within the scope of gene, ethics, human rights, and work life, to create awareness in the context of genetic discrimination practices and their legal dimension, and to develop a model of proactive measures against genetic discrimination as a type of discrimination that may come to the fore in Turkey along with the widespread use of cheap and accessible genetic tests.

Keywords

Working life • Biotechnology • Discrimination • Genetic discrimination • Ethics

* This is an extended abstract of the paper entitled “Gen-Etik bilgi ve çalışma hayatında ayrımcılık: Türkiye için proaktif bir model önerisi” published in *Turkish Journal of Business Ethics*.

Manuscript Received: February 7, 2017 / Revised: April 10, 2017 / Accepted: April 24, 2017 / OnlineFirst: April 25, 2017.

¹ **Correspondence to:** Department of Labor Economics and Industrial Relations, Faculty of Economics, İstanbul University, Beyazıt, Fatih İstanbul 34452 Turkey. Email: basakisilcetin@gmail.com

Biotechnological developments have various costs and benefits, and studies on genetics have currently gained momentum. These studies, on the one hand, have become a guiding and important tool for the early diagnosis and treatment of inherited diseases; on the other hand, they have caused certain at-risk individuals to encounter discriminatory practices at work and in health insurance (Demir, 2013, p. 318).

One can address the subject ethically in two dimensions. The first of these is the problems that people who have had genetic testing experience in their professional life, and the second is the question of whether the professionals who perform genetic testing and stem cell research act within the framework of professional ethical principles or monitor this fact. However, this study will evaluate the subject only in the context of discrimination at the workplace. The purpose and subject of this study is how to protect the privacy of an individual's genetic information during the storage, sharing, and utilization of genetic information, which is highly complex and threatening in nature, by examining discrimination at the workplace (in job applications and the employment process) and evaluating this discrimination in terms of its possible results and ethicality.

Genetic Information, Sharing, and Ethics

Modern Biotechnology: Genetic Technology and Information

The foundations of the techniques of modern biotechnology are based from the 1970s (Üstün & Demirci, 2016, p. 158). The rise of genetic research in the developmental process of biotechnology and the bio-industry corresponds to processes known as the Third Industrial Revolution together with the Fourth Industrial Revolution (Industry 4.0) pointing to the era of big data, which is conceptualized to have begun in 2011 (Alçın, 2016, p. 19). Schwab (2016) stated that this process will change everyone's life-style, work life, and personal relationships radically. Whether the Fourth Industrial Revolution will bring chemical, biological, and nuclear wars along with it has been recently discussed (Karademir, 2016, p. 1). These concerns have been affected by the ability to obtain information on genetic uncertainties regarding storing, sharing, and using this information and the possibility that genetic analytical tests will serve commercial purposes (Evsel, 2007, p. 139).

According to Harris (2001), the bioethical concept, which was brought about by these aforementioned developments, is a field close to medical ethics in a sense, and is basically the product of radical transformations in the more traditional area of medical ethics (moral philosophy; Harris, 2001, as cited in Göçer, 2011, p. 1). Rifkin (1998), in his book *The Biotech Century*, has replaced oil with genetics and identified DNA as the raw material while comparing the industrial and biotechnological industries.

The Human Genome Project (HUGO), which began in 1990 and has the ultimate goal of combining integrated yet independent research projects (Kaufmann, 1998, p. 395), has been at the beginning of extensive research and discoveries in genetics (Boehner, 2000, p. 1). In the description of the Human Genome Project, which occurred in 2002, the general populace's genetic data (including the gene chain) was stated to be considered "public property" and may be used without endangering others (Knoppers & Joly, 2007, p. 286). However, medical information is one of the most sensitive types of information.

Genetic science can be considered as a 20th-century extension of the secularist science that had developed in parallel with the birth of the absolute dualism between matter and spirit caused by the Cartesian Revolution in the 17th century (Al-Attas, 2016, p. 60). Information, an existential possession without material features, brings about some difficulties related to its own area of control. Genetic information, whose sharing and limits of sharing are discussed, is essentially a password consisting of four chemical letters, and scientist have expressed that this password is transferred from generation to generation, from father and mother to the children (Gültekin & Gökçümen, 2009, p. 51).

The issue of determining who is responsible for protecting genetic information is important. In many professions, managers responsible for worker health, health benefits, and security programs are also held responsible for the protection of genetic information. And the issue on what the criteria are for accessing this information will depend on cases concerning public safety and remains generally uncertain (Silvers & Stein, 2002, pp. 1345–1346).

Today has numerous banks where genetic materials can be found, and thousands of blood and tissue specimens are collected in research laboratories every year and stored in archives. Technological developments have offered an extremely rich collection of DNA samples to states and governments, and the profiles of many people have also been created in accordance with this information (Weiss, 2004). The preservation of genetic tissue is considered a regular part of clinical tests and observation-based studies (Çarin, 2005, p. 1).

A database of medical information created by the Icelandic Government in 1998 for the purpose of covering the entire population (290,000 people) was purchased, in 2000 by DeCODE Genetics, a biotechnology company, within the framework of the right to manage and use it for a 12-year period (Özbaş-Gerçeker, Oğuzkan-Balcı, & Pehlivan, 2008, p. 37). In this context, biobanks have been gathering data for a long time, even in small numbers. However, the expansion of these banks to a national scale took place after the establishment of the Icelandic genetic database. Today, examples of large banks established for genetic analysis have started activities

as different institutions in Estonia, the US, the UK, and Canada. TUBITAK DNA/Tissue Bank was founded in 1994 in Turkey within the scope of the strategic focus point project supported by Technology Development Foundation of Turkey (Türkiye Teknoloji ve Geliştirme Vakfı; Çarin, 2005, p. 1).

The facts that a portion of bio-banks have collected tissue samples and information from children and their parents, that children offer an unprotected research population, and that parents have given their right of consent (consent obtained by being previously informed) have led to an increase in specific concerns (Gurwitz, Fortier, Lunshof, & Knoppers, 2009, p. 818).

Information Sharing and Ethics

In genetic studies where people have been at the forefront like this, the need to comply with principles specific to this subject, as well as with the existing ethical principles of research and science, has been addressed in studies from committees appointed by international agencies (United Nations Educational, Scientific, and Cultural Organization [UNESCO], American National Bioethics Advisory Commission, and the National Institute of Health). In these committees' studies, the importance of paying attention to three ethical concerns and ethical rules were emphasized. The rules of ethics should be addressed in terms of: the people who participate in genetic research, the ethical issues that must be taken into account when determining genetic research topics and objectives, and the individuals who will benefit from the results of research topics (Tazebay, 2002, p. 51).

Confidentiality of genetic information is extremely important. If confidentiality has not been ensured, negative consequences such as discrimination at the workplace and in the insurance field may occur. Employers avoid hiring individuals with certain hereditary diseases based on genetic testing, while insurers may rearrange insurance costs based on these genetic test results (Yunta et al., 2005, p. 245). Cheaper and easier test implementation will inevitably bring the spread of genetic discrimination all around the world among employers and insurers (Kaufmann, 1998, p. 394).

Society perceives genetic information as private information, and many people believe that genes carry their own unique identity. The misuse of genetics in such processes as the Eugenics Movement, which has expressed using the evolutionary selection process for the purposes of developing a specific genetic race or nation (Erbaş & Evsel, 2012, p. 341), has strengthened society's interest in the subject.

The boundary of ethical responsibility for sharing information may vary proportionally with freedom and with the awareness of good and bad (Töle, 2005, p. 14). The course of the relationship between freedom and responsibility is also

a conscientious and internal determinant that should be supported through legal grounds for the future of genetic information sharing.

In order not to impede scientific progress, undesired boundaries must be identified first, and any risks that may arise in gene technology should be removed. Therefore, evaluating gene technology in terms of ethics, the possible consequences (Üstün & Demirci, 2016, p. 161), and the crisis scenarios should be disclosed.

Genetic Determinism and Human Rights

According to Lewontin (1994, pp. 23–41), ideas that claim differences among people could turn into status differences. They constitute the ideological skeleton of biological determinism, and a biological polish is applied onto the uneven structures in society (as cited in Çankaya, 2014, p. 312).

Genetic determinism, which is at the point of converting genetic differences to differences in status, has carried discriminatory practices and social Darwinism of the 19th century into the 20th century (Çankaya, 2014, pp. 314–315). In the framework of genetic determinism, those who treat genetics as a reductionist science can regard individuals with superior intelligence as superior people, and the social inequality resulting from this situation, which is regarded as natural inequality, is also thought to be the expected result. Thus, genetic determinism's search for legitimacy has turned into an ideology that involves inequality and potential totalitarianism (p. 313).

The biological polish that is applied over unequal structures in society, separating discrimination from its categorical view and presenting genetic information as an objective criterion, are not sufficient to separate genetic discrimination from being identified as discrimination. In this context, raising awareness of genetic discrimination as a kind of racial, ethnic, or sexual discrimination becomes important. Essentially, genetic realities can also have certain tendencies in connection with race and ethnicity. This shows the potential for genetic discrimination to include basic elements such as racial, ethnic, or sexual discrimination.

Genetic Discrimination at the Workplace

Genetic information, having easily misunderstood features that can legitimize racial-ethnic samples and manipulation, carries the risk of forming a potential biological lower class over individuals' inherited and hidden illnesses (Kaufmann, 1998, p. 419) and brings the reality of being fired or discriminated against at the workplace to an employee or potential employee (Kaufmann, 1998, p. 395). Making sure that individuals' genetic information are used by employers, insurance companies, and governments accurately and equitably is impossible (Silvers & Stein, 2002, pp. 1345–1348).

Discrimination refers to the exclusion of individuals or groups in thought or deed whereby they face different types of applications (Göregenli, n.d., pp. 1–6). Discrimination can occur in all social systems, sometimes at an organizational level, sometimes at a business or professional level, and sometimes at the workplace (Bilir-Güler, 2005, p. 34). Following biotechnological developments, genetic discrimination has been added as a new dimension to the subject of discrimination. By its most basic definition, genetic discrimination can be expressed as when an individual with different genes that increase the risk of illness receives different treatment from employers or insurance companies. Genetic discrimination is a versatile, moral, psychological, and legal phenomenon that is defined as being treated differently based on real or hypothetical genetic characteristics of asymptomatic individuals or their relatives (Otlowski, Taylor, & Bombard, 2012, p. 433). Discrimination, through its genetic dimensions, differs from other types of discrimination such as racial, religious, ethnic, national, sexual, and so on because it relates to the health of the individual.

The growth of genetic discrimination arises from the results of biological tests and certain biological features and from general to specific correctness is one of the most recent extensions in the growing fight against discrimination (Akbulut, 2012, p. 150) in the West, especially the US and in developed and biotechnologically advanced countries.

Genetic discrimination at the workplace can be interpreted by two separate theories: the disparate impact theory and the disparate treatment theory (Green, 2003, p. 111). The most important element in the disparate treatment theory, which is the most obvious form of discrimination, is discrimination by the employer due to an individual's specific characteristic. Despite the fact that many genetic traits are linked to race and ethnicity, a genetic distinction emerges in this theory as an objective criterion in discrimination. An employer who refuses to recruit any individual who has a certain genetic indicator does not discriminate against members of a single race because numerous genetic diseases go beyond racial boundaries. For this reason, a claim of genetic discrimination within the framework of disparate treatment theory would probably fail; the employer's intent to discriminate would be impossible to prove. The disparate impact theory, in order to create claims of different effects, depends on the proof that genetic screening creates a discriminatory impact on groups protected by law. Here, proving whether screening is a work-related job requirement becomes important. While genetic screening as a work requirement concerns whether the individual applying for the job is capable of performing work-related functions, genetic screening as work-related has a narrower scope and indicates whether the criteria for hiring employees logically connects to the demands of the work. However, many reasons that employers put forward for needing genetic testing are insufficient for consideration as a job requirement. In addition, as genetic tests determine the

potential future of a disease, not the current situation, future and unspecified threats are insufficient to reach the level of being a job requirement (Kaufmann, 1998, pp. 420–423).

Two types of genetic testing methods are applied at the workplace: *genetic screening* and *genetic monitoring*. Genetic screening is a one-time test applicants take in order to determine their genetic predisposition to certain diseases (Kaufmann, 1998, pp. 397–399). Genetic screening, with its accompanying misunderstandings, mistrust, and fears, has been subjected to severe restrictions under the Genetic Information Nondiscrimination Act of 2008 (Brandt-Rauf, Borak, & Deubner, 2015, p. 17). Genetic monitoring refers to a periodic follow-up of individuals to assess changes that may have occurred in their DNA. The reasons for genetic observation are to identify risks associated with certain toxins, increase safe areas at the workplace, and identify workplace toxins that were previously unknown (Kaufmann, 1998, p. 400). Genetic monitoring differs from genetic screening, which presents an instantaneous snapshot, in the sense that it covers a timeframe (Schwartz, Luikart, & Waples, 2006, p. 25).

In fact, when employers are recruiting, they have a right to perform medical or genetic tests for candidates' occupational health, occupational diseases, and qualifications. However, the problem is whether an employer uses these tests in a discriminatory way (Kaufmann, 1998, pp. 400–409).

Genetic Discrimination Practices

Information on whether genetic discrimination happens or the extent to which it has happened is determined from the results of studies carried out at various times. The current number of genetic discrimination cases varies according to who is being asked and many other factors.

According to a study by the Office of Technology Assessment (OTA, 1983) in 1982 in the US, in which 366 of the 500 largest industrial companies participated, genetic testing is used for employment-related purposes. According to another OTA study in 1989, employees are subjected to genetic testing (Kaufmann, 1998, p. 394), and according to another study in 2000, genetic testing is planned as a pre-condition of employment (Krumm, 2002, p. 495). In another study conducted by the American Management Association (1997), employers were found to lead in the opinion that genetic tests should be applied. According to a survey conducted on almost 1,000 at-risk people due to their genetic structure, more than 22% stated having been subject to discrimination because of being at risk for a genetic disorder (Geller, 1996). The US Bureau of Labor has considered genetic information to be an extremely serious issue at the workplace because of the private individual data it contains (US Department of Labor, 1998).

In addition to the data that has been collected as a whole, individual cases may also be reflected in academic studies or in the media. In individual cases, information can be obtained prior to discrimination through various channels (an invoice or a sincere confession) outside of the legal protection system so that legal reflections can also differ.

Studies also exist that investigate the attitudes of the population towards genetic studies. For example, in one study investigating the public's perception regarding the use of genetic analysis tests in Turkey, 61.7% of respondents agreed with the idea that these tests could be used for discrimination at the workplace (Evsel, 2007, pp. 130–136). In research carried out on American individuals in Philadelphia of African and Caucasian origins (Peters, Rose, & Armstrong, 2004, p. 363), 17% of respondents answered that genetic tests could be used in order to discriminate in the workplace (Evsel, 2007, p. 135).

The Legal Dimension of Genetic Discrimination

The legal dimension of genetic discrimination varies in different parts of the world. In the US, the homeland of biotechnological developments, citizens are protected according to the Americans with Disabilities Act (ADA), both individually and in situations of genetic discrimination during the employment process; one interpretation of the Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) also exists in accordance with the ADA. In addition to the legal protections such as Civil Rights Act and the Occupational Safety and Health Administration (OSHA) many individual states have been trying to control genetic tests within their borders also with their own regulations (Kaufmann, 1998, pp. 395–396). However, the Genetic Information Nondiscrimination Act of 2008 prohibits genetic discrimination both in the fields of employment and health insurance (Vasichek, 2009, p. 28). The state legislations in force, based mainly on the precedents of privacy, have anti-discriminatory provisions spread inside them. For example, the first state legalizing an anti-genetic discrimination law (North Carolina), has prevented discrimination in employment based on sickle-cell anemia (Silvers & Stein, 2002, pp. 1358–1359).

Former US Presidents George W. Bush and Obama exhibited anti-genetic discrimination attitudes in employment and supported legislation on this subject (Boehner, 2000, p. 1; Obama-Care No Discrimination, 2014). More time is needed to observe how the new President Trump's otherizing discourses will be reflected in genetic discrimination. Using language that covers employer-use of genetic information in legislation is just as important as in presidential speeches to prevent genetic discrimination (Rachinskyt, 2000, p. 588).

Canada is the only country among the G7 countries (US, Canada, UK, Japan, France, Italy, Germany) that does not have a special system of protection for genetic

testing results and, therefore, protection against genetic discrimination (Baranyai, 2017, p. 1). Canadians who have been subjected to genetic testing, according to the law, can be forced by insurance companies and employers to disclose their test results (The Center for Israel and Jewish Affairs, 2015). However, the Canadian government seems ready to fix this mistake and appears cautious (Baranyai, 2017, p. 1).

In the European Union, Article 21 on topic of "Non-discrimination" in the "Charter of Fundamental Rights," guarantees every individual's freedom of religion and conscience (Yildirim, 2016, p. 1021). The declaration, Bioethics and the Universal Declaration of Human Rights, prepared with regard to genetic studies in 2003 by UNESCO (2003) was internationally accepted as a standard document two years after its publication and recognition by many countries (Gökçümen & Gültekin, 2009, p. 25).

The Republic of Turkey's Constitution prohibits any kind of discrimination. The Human Rights and Biomedicine Convention was signed by Turkey on April 4, 1997, and approved by the Grand National Assembly of Turkey under the name, *The Convention for the Protection of Human Rights and Human Dignity in Terms of the Implementation of Biology and Medicine: The Law on the Approval of Human Rights and Biomedicine Convention*. This law became part of approved Turkish domestic law through Publication No. 25311 in the Official Gazette on December 9, 2003 (Eysel, 2007, p. 135) as Law No. 5013 (Ministry of Health, 2017; Göçmen, 2016). Article No. 11 of the Human Rights and Biomedicine Convention has the same standing as laws (Üstün & Demirci, 2016, p. 161) and includes genetic discrimination in employment and at the workplace under the title of "Non-discrimination." Items 12, 13, and 14 of Article 11 include medical ethics and ethical subjects (Ministry of Health, 2017). No legal arrangements exist yet in Turkey that are specific to bio-banking (Emir, 2013, p. v).

The trend of legal developments in the direction of positioning the status of the human genome as a patentable subject by removing it from the area of Humanity's Common Heritage should be kept in mind in regard to the possible consequences of the developments in this subject (Dülger, 2014, p. 511).

Possible Results of Genetic Discrimination and Recommendation for a Model of Proactive Measures

To summarize the potential consequences of possible genetic discrimination at the workplace, firstly refusing to employ at-risk individuals in the positions or organizations where they want to work because of genetic test results may lead to the deterioration of the quantitative and qualitative balance of supply and demand in labor and cause unemployment. Unemployment can bring individuals and their families to

become dependents, and this can also affect social welfare expenditures. Individual efficiency and success will also be affected by this situation. The possibility that working individuals will have problems being discharged from their duties or with subjects related to promotion according to the results of genetic tests may increase the individual levels of stress and distraction, thus increasing work accidents. Genetic tests can put existing employees in a situation where they'll become insensitive or reluctant to change positions. The fear of becoming unemployed may discourage individuals from genetic testing and thus deter them from receiving diagnosis and treatment for certain diseases. Scientific findings that state that an increase in the frequency of genetic diseases especially in certain groups (for example, women or individuals over forty) may lead these groups to become black-listed in the labor market. Finally, because the burden of the labor courts will increase due to genetic discrimination cases, there will also be loss of time and effort.

However, one also needs to consider the situation of people who currently work or go to work in strategic positions and institutions. For example, employing a pilot who intentionally crashes a plane because of psychological problems may cost the lives of hundreds of people ([British Broadcasting Company, 2015](#)). This issue can therefore be addressed in the context of proactive crisis management. As a matter of fact, determining the lines of discrimination and of crisis management and focusing on intersecting areas are very important.

In terms of crisis management, the proactive model is defined as “the lack of being able to interfere with threatening conditions,” and means developing different alternatives prior to the formation of a crisis so as to prevent it ([Tağraf & Arslan, 2003, pp. 149–150](#)). In this context, a proactive model of crisis management can be adopted as a precaution through government policies within the framework of combating genetic discrimination.

Employers who ask applicants for genetic testing or who as current employees to perform genetic monitoring will perhaps be a topic that can be added to Turkey's list of social problems in the near future. In this context, before placing the issue of discrimination on the agenda, a Proactive Measures Model in the fight against genetic discrimination still needs to be developed and assessed by authorities with reasonable provisions.

In the process of preventing genetic discrimination, Fukuyama (2003) explained that existing institutions should be changed or transformed. According to Fukuyama, regulatory powers can be delegated to pre-existing institutions or advisory bodies (e.g., Recombinant DNA Advisory Committee) or creating new institutions can be considered if necessary. However, on the issue of adding additional bureaucratic layers to existing institutions, one shouldn't be too pushy (as cited in [Evsel, 2007, p. 132](#)).

Based on this response, one can propose establishing a Board of Proactive Measures for Genetic Discrimination in Turkey because the issue of genetic information and the use of this information at the workplace involve greater complexity than existing legal regulations. This board may be effective at inspecting research projects' and genetic applications' compliance with the basic values of ethics and human rights, as well as in identifying national needs in this area. The Board's great representational capacity is important for addressing the issue with a full-spectrum perspective that involves all related views. Board members should evaluate each scenario for possible genetic discrimination issues. In this context, the proactive method, a method of crisis management, would be useful when adapting genetic discrimination issues to the political level.

However, one should note that the presence and adoption of ethical principles on this topic is more effective than legal protection (Arslan, 2005, p. 112). In cases where ethical principles do not guide decisions, legal regulations may be insufficient at protecting all employees against all scenarios (Murry, Wimbush, & Dalton, 2001, p. 365).

What is expected from states, employers, insurance companies, and other individuals related to this issue is the proper and just use of genetic information. Otherwise, individuals who have hereditary genetic diseases will unavoidably be exposed to intrusive and damaging practices similar to racial discrimination.

Kaynakça/References

- Akbulut, S. (2012). Gerçekten eşit miyiz? Acı(ma), zayıf gör(me) ve yok say(ma) ekseninde engelli ayrımcılığı. K. Çayır & M. Ayan-Ceylan (Der.), *Ayrımcılık: Çok boyutlu yaklaşımlar* içinde (s. 149–162). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Alçın, S. (2016). Üretim için yeni bir izlek: Sanayi 4.0. *Journal of Life Economics*, 8, 19–30. <http://dx.doi.org/10.15637/jlecon.129>
- Arslan, M. (2005). *İş ve meslek ahlakı* (2. basım). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Baranyai, R. (2017). *Laws needed to prevent genetic discrimination*. Retrieved from <http://www.thesudburystar.com/2017/01/13/laws-needed-to-prevent-genetic-discrimination>
- BBC. (2015). *Fransa: Yardımcı pilot Germanwings uçağını kasten düşürdü*. http://www.bbc.com/turkce/haberler/2015/03/150326_germanwings_yardimci_pilot adresinden edinilmiştir.
- Bilir-Güler, S. (2005). *Örgüt kültürü içinde cinsiyet ayrımcılığı ve kadınların işyerinde karşılaştıkları mesleki baskılar: Trakya bölgesi imalat sektöründe kadın çalışanlar üzerine bir araştırma* (Doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Boehner, J. (2000). *Genetic non-discrimination* (Fact Sheet House Education & the Workforce Committee). Retrieved from <http://archives.republicans.edlabor.house.gov/archive/issues/108th/workforce/gnd/summary.htm>
- Brandt-Rauf, P., Borak, J., & Deubner, D. C. (2015). Genetic screening in the workplace. *JOEM*, 57(3), 17–18.

- Canadian Jewish Advocacy. (2015). *Preventing genetic discrimination*. Retrieved from https://www.youtube.com/watch?v=gTzh7_AsyOQ, <http://www.cija.ca/priorities/>
- Council of Europe. (2005). Biyotıp araştırmalarına ilişkin insan hakları ve biyotıp sözleşmesine ek protokol. *Avrupa Sözleşmeleri Külliyyatı*, 195. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/06/20110611M1-4-1.pdf> adresinden edinilmiştir.
- Çankaya, H. (2014). Dünyanın düzeltilmesi üzerine bir araştırma: Genetizm ve insan hakları. *Memleket Siyaset Yönetim (MSY)*, 9(22), 295–326.
- Çarin, M. (2005). Dünyada ve Türkiye’de genetik doku ve bilgi kayıt sistemi ve akreditasyon. www.gata.edu.tr/dahilibilimler/onkoloji/GATA2005/Genetik%20doku%20kayit%20ve%20bilgi%20sistemi.doc adresinden edinilmiştir.
- Demir, A. (2013). Etik açıdan insan genom projesi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimleri Dergisi*, 12(23), 317–327.
- Dülger, M. (2014). Homo commoditus: “Sahip olmak, genetik metalar ve fikri mülkiyet”. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, LXXII(1), 507–530.
- El-Attâs, M. N. (2016). *İslâm sekülerizm ve geleceğin felsefesi* (4. basım, M. E. Kılıç, Çev.). İstanbul: İnsan Yayınları.
- Emir, M. (2013). *Hukuki ve etik yönleri ile biyotıp araştırmalarında biyobankalar* (Doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara). <http://www.openaccess.hacettepe.edu.tr> adresinden edinilmiştir.
- Erbaş, H. & Eysel, G. (2012). Yeni annelikler ve yeni öjeni: Sosyolojik bir değerlendirme. Y. I. Ülman & S. V. Genç (Ed.), *Biyotetik araştırmaları* içinde (s. 337–344). İstanbul: Türkiye Biyoetik Derneği Yayınları.
- Eysel, G. (2007). *Genetik analiz testleri ve bu testlerin kullanımına ilişkin algılar: Ankara örneği* (Yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Biyoteknoloji Enstitüsü, Ankara). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Geller, L. N. (1996). Individual, family, and social dimensions of genetic discrimination: A case study analysis. *Science and Engineering Ethics*, 2(1), 71–88.
- Göçer, E. (2011). *Biyotetik açıdan insan doğası* (Yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Göçmen, E. (2016). *Biyotıp sözleşmesi iç hukukun parçası mı?* <https://www.medikalakademi.com.tr/biyotip-sozlesmesi-ic-hukukun-bir-parcasi-mi/> adresinden edinilmiştir.
- Gökçümen, Ö. & Gültekin, T. (2009). Genetik ve kamusal alan. *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi*, 49(1), 19–31.
- Göregenli, M. (t.y.). *Temel kavramlar: Önyargı, kalıpyargı ve ayrımcılık*. <http://gridusunce.com/makale/sosyolojiokuma10.pdf> adresinden edinilmiştir.
- Green, T. K. (2003). Discrimination in workplace dynamics: Toward a structural account of disparate treatment theory. *Harvard Civil Rights-Civil Liberties Law Review*, 38, 91–158.
- Gurwitz, D., Fortier, I., Lunshof, J. E., & Knoppers B. M. (2009). Children and population biobanks. *Science*, 325(5942), 818–819. <http://dx.doi.org/10.1126/science.1173284>
- Gültekin, T. & Gökçümen, Ö. (2009). Genetik bilgi ve antropoloji. *Bilim ve Teknik*, Ocak, 50–55.
- Harris, J. (2001). *Bioethics*. Oxford: Oxford University Press.

- Karademir, M. (2016). *Dördüncü sanayi devrimi*. Ankara: TASAM. http://www.tasam.org/tr-TR/Icerik/25733/dorduncu_sanayi_devrimi adresinden edinilmiştir.
- Kaufmann, M. B. (1998). Genetic discrimination in the workplace: An overview of existing protections. *Loyola University Chicago Law Journal*, 30, 393–438.
- Knoppers, B. M. & Joly, Y. (2007). Our social genome? *Trends in Biotechnology*, 25(7), 284–288.
- Krumm, J. (2002). Genetic discrimination - Why Congress must ban genetic testing in the workplace. *Journal of Legal Medicine*, 23(4), 491–521. <http://dx.doi.org/10.1080/01947640290050319>
- Murry, W. D., Wimbush, J. C., & Dalton, D. R. (2001). Genetic screening in the workplace: Legislative and ethical implications. *Journal of Business Ethics*, 29(4), 365–378.
- ObamaCare Facts. (2014). *ObamaCare no discrimination*. Retrieved from <http://obamacarefacts.com/no-discrimination/>
- OTA Project Staff-Genetic Testing Assessment. (1983). *The role of genetic testing in the prevention of occupational disease*. Retrieved from http://govinfo.library.unt.edu/ota/Ota_4/DATA/1983/8317.PDF
- Otlowski, M., Taylor, S., & Bombard, Y. (2012). Genetic discrimination: International perspectives. *Annual Review of Genomics and Human Genetics*, 13, 433–454.
- Özbaş-Gerçekçer, F., Oğuzkan-Balcı, S., & Pehlivan, S. (2008). Biyobankalar ve biyobankalamada etik konular. *Gaziantep Tıp Dergisi*, 2008, 35–40.
- Peters, N., Rose, A., & Armstrong, K. (2004). The association between race and attitudes about predictive genetic testing. *Cancer Epidemiology, Biomarkers & Prevention*, 13(3), 361–365.
- Rachinskyt, T. L. (2000). Genetic testing: Toward a comprehensive policy to prevent genetic discrimination in the workplace. *U. PA. Journal of Labor and Employment Law*, 2(3), 575–598.
- Rifkin, J. (1998). *Biyoteknoloji yüzyılı*. İstanbul: Evrim Yayınları.
- Schwab, K. (2016). *The fourth industrial revolution*. New York, NY: Crown Business.
- Schwartz, M. K., Luikart, G., & Waples, R. S. (2006). Genetic monitoring as a promising tool for conservation and management. *Trends in Ecology and Evolution*, 22(1), 25–33.
- Silvers, A., & Stein, M. A. (2002). An equality paradigm for preventing genetic discrimination. *Vanderbilt Law Review*, 55(5), 1339–1395.
- T.C. Sağlık Bakanlığı. (2017). *İnsan hakları ve biyotıp sözleşmesi*. <http://www.hasta.saglik.gov.tr/TR,4776/insan-haklari-ve-biyotip-sozlesmesi.html> adresinden edinilmiştir.
- Tağraf, H. & Arslan, N. T. (2003). Kriz oluşum süreci ve kriz yönetiminde proaktif yaklaşım. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(1), 149–160.
- Tazebay, U. H. (2002). Genetik araştırmalar ve etik. *Avrasya Dosyası*, 8(3), 51–61.
- Töle, H. M. (2005). *Immanuel Kant'ta özgürlük ve sorumluluk ilişkisi* (Yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli). <http://kutuphane.pamukkale.edu.tr/katalog/0031475.pdf> adresinden edinilmiştir.
- U.S. Department of Labor Report. (1998). *Genetic information and the workplace*. Retrieved from <http://dol.gov/oasam/programs/history/herman/reports/genetics.htm>
- UNESCO. (2003). *Preliminary draft of the international declaration on human genetic data*. Retrieved from <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001304/130464e.pdf>
- Üstün, Ç. & Demirci, N. (2016). Biyoteknoloji, tıp ve etik. *Ege Tıp Dergisi*, 55(3), 158–162.

- Vasichak, L. A. (2009). Genetic discrimination in the workplace: Lessons from the past and concerns for the future. *Saint Louis University Journal of Health Law & Policy*, 3(13), 13–40.
- Weiss, M. J. (2004). Beware! Uncle Sam has your DNA: Legal fallout from its use and misuse in the U.S. *Ethics and Information Technology*, 6, 55–63.
- Yıldırım, İ. (2016). Türkiye’de işçinin inanç özgürlüğünün değerlendirilmesi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30(5), 1017–1029.
- Yunta, E. R., Herrera, C. V., Misseroni, A., Milla, L. F., Outomuro, D., Lemus, I. S., ... Stepke, F. L. (2005). Attitudes towards genomic research in four Latin American countries. *Electronic Journal of Biotechnology*, 8(3), 238–248.

Received: November 27, 2014

Revision received: September 18, 2015

Accepted: July 4, 2017

OnlineFirst: July 15, 2017

Copyright © 2017 • Turkish Journal of Business Ethics

ISSN: 1308-4070 • eISSN: 2149-8148

www.isahlakidergisi.com/en

Spring 2017 • 10(1) • 47–76

Research Article

The Impact of Employees' Perceived Business Ethics and Ethical Climate on Organizational Social Capital

Seçil Bal Taştan¹
Marmara University

Cem Güçel²
Başkent University

Abstract

In this study, the authors have attempted to investigate the impacts of ethical context on social capital through the perspectives of educational staff working in public and private educational institutions. The research model was tested using survey data collected from educational staff members in various primary and secondary educational institutions. A micro-level analysis was performed utilizing a structured questionnaire following the convenience sampling method. From the extant literature, ethical context, defined as the set of ethical climate and business ethics perceived by individuals arise as meaningful contextual attributes which affecting organizational social capital. In this study, the authors have operationalized ethical climate by measuring how employees perceive caring, law code, rules, instrumental, and independence dimensions of ethical climate as adopted from Victor and Cullen's typology. To measure business ethics, the scale Perceived Organizational Ethical Values developed by Hunt, Wood, and Chonko was used. Finally, the dependent variable of the research model was measured using Nahapiet and Ghoshal's Internal Social Capital Scale which measuring three dimensions of social capital. It was assumed that the level of perceived ethical climate and business ethics as being the contextual variables would make significant contributions to perceived organizational social capital. Findings from this research indicated that business ethics and ethical climate were both significantly and positively related with social capital, and furthermore, business ethics and ethical climate had a significant positive impact on social capital. According to these results, business ethics and ethical climate perceptions of the educational staff members are the important predictors of perceived social capital in Turkish educational institutions.

Keywords

Social capital • Ethical climate • Business ethics • Education institutions

¹ **Correspondence to:** Seçil Bal Taştan (Assoc. Prof., PhD), Department of Business Administration (In English) Faculty of Business Administration, Marmara University, Rıssam Namık İsmail Sok. No: 1 Bahçelievler İstanbul 34180 Turkey. Email: secilbal@yahoo.com, seciltastan@marmara.edu.tr

² Department of Business Administration, Başkent University, Ankara Turkey. Email: cgucel@gmail.com

Citation: Taştan, S. B., & Güçel, C. (2017). The impact of employees' perceived business ethics and ethical climate on organizational social capital. *Turkish Journal of Business Ethics*, 10, 47–76. <http://dx.doi.org/10.12711/tjbe.2017.10.1.0013>

Since its implications extend into a wide range of social science discipline (Baughn, Neupert, Anh, & Hang, 2011; Oh, Chung, & Labianca, 2004; Zheng, 2010) and fields, increasing studies have been conducted investigating social capital and its implications in recent years. Among these disciplines and fields are organizational behavior (Bolino, Turnley, & Bloodgood, 2002; Tsai & Ghoshal, 1998), human resources management (Chen, Zhang, & Fey, 2011), decision making (Brown & Ashman, 1996) and strategic management (Koka & Prescott, 2002). Robert Putnam's (1993) book "Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy" is a pioneering study facilitating the concept of social capital's acceptance and development. Following Putnam's (1993) study, researchers (e.g., Cohen & Prusak, 2002; Lesser, 2000; Nahapiet & Ghoshal, 1998; Tsai & Ghoshal, 1998) from various fields have not only contributed to the concept's conceptualization, but have also provided empirical evidences.

The main argument and proposition of this study has been elaborated on Yli-Renko, Autio, and Sapienza's (2001) model of social capital's determinants and Tsai and Ghoshal's (1998) social capital attributes. In addition, we have built our suggestions for this study on the suppositions of Ayios, Jeurissen, and Spence (2010) regarding the associates of ethical context and social capital in organizations. Ayios et al. (2010) have suggested that the level of social capital may stem from an organization's ethical structure, suggesting implications in their work "Social Capital: A review from an ethics perspective". Although Ayios et al.'s (2010) study provided just theoretical discussion, it lacked empirical research results for the suggested relationship between ethical structure and social capital. Therefore, in order to gain further insight, the current study has focused on investigating organizations' social capital by examining employees' perceived ethical climate and business ethics using empirical investigation techniques. We argue that these two perceptions represent the ethical context of employees' respective organizations and accordingly, have developed hypotheses associating these concepts with social capital have been developed.

A review of the literature and conceptualizations of the concepts revealed a need to investigate the effects of perceived ethical climate and business ethics on the social capital in educational institutions. We have aimed to test our hypotheses focusing on a sample of individuals employed in public and private education organizations in Turkey. The main objective of this study, then, is to understand how educational staff members working in both public and private educational institutions perceive ethical climate and business ethics to contribute to social capital in their organization. It is hypothesized that a set of ethical climate and business ethics evaluations of employees' could be the potential antecedents leading to increased social capital. As such, in order to support the root assumptions of the study, a preliminary study of the literature was performed and hypotheses were generated based on the evidences and conceptual rationalization present in previous studies.

The study follows theoretical implications and literature review in examining the definitions of the concepts used in the study and the relationships between business ethics, ethical climate and social capital. The first part of the study presents relevant studies from the literature and introduces the hypotheses of this study. Also in this part, the various dimensions of social capital in an organizational context are described. Moreover, ethical context is examined as being the potential antecedent resulting in increased social capital. In the following part, the methodology, sample and procedure selection were discussed. In the final part, the results of the study are presented and empirical findings are provided. The final part also presents the study's main conclusions, limitations and implications as well as relevant topics necessitating further research.

Literature Review and Hypothesis Development

In this part, we demonstrate the evidence used in the literature on social capital referring to ethical context and ethical theory. Reflecting the arguments and empirical supports, we present the proposed hypotheses of the current study.

Social Capital of Organizations

The internal social capital of organizations was defined as a resource reflecting the character of social relations within an organization (Leana & Buren, 1999) and has been viewed as a crucial factor explaining several organizational concerns, such as intellectual capital creation, higher levels of trust, organizational innovation and organizational performance (e.g., Cohen & Prusak, 2002; Leana & Firts, 2006; Nahapiet & Ghoshal, 1998; Pastoriza, 2008).

Establishing the conceptual foundation of social capital in organizations, Nahapiet and Ghoshal (1998, p. 243) defined the concept of social capital as “the sum of the actual and potential resources embedded within, available through, and derived from the network of relationships possessed by an individual or social unit.” The internal social capital of the organization reflects the character of social relations within the firm (Leana & Buren, 1999). It is located not in the actors themselves, but in their relations with other actors (Lesser, 2000). It is an attribute of the collective rather than the sum of an individual's connections (Adler & Kwon, 2002). In addition, social capital provides mutual benefits and coordination among individuals unlike other material-based capital types and also covers common values, norms and relations that promote both social and trust-based relations in a community (Kangal, 2013). Adler and Kwon (2002) posited that social capital is not only a unique resource, unable to be traded on an open market, but that it is not easily exchanged from one organization to another. Other scholars have also stated that the specific features of social capital make it a potential source of organizational competitive advantage, leading an organization to

success in a competitive sector (Hau, Kim, Lee, & Kim, 2013; Nahapiet & Ghoshal, 1998; Pennings & Lee, 1999). While Putnam (2000) stressed that networks, norms, trust and cooperation were the key elements of social capital, Coleman (1988) lists trust, responsibilities, expectations, norms, relationships and cooperation. Similarly, King (2004) discussed social capital within the framework of a shared vision, trust and cooperation within an organization. Karagül and Masca (2005, p. 37) stated that from the economic point of view, relations based on trust among people are called as “social capital.” In relation to these descriptions, social capital has been defined by Turkish scholars and authors as a potential source facilitating different people living together and cooperating, considering it to be a combination of trust, social networks, reciprocity, values and norms that have an important role in the economical and social welfare development of Turkish institutions (Ekinçi, 2010; Özen & Aslan, 2006; Özmen, Aküzüm, Koçoğlu, Tan, & Demirkol, 2014). Özen and Aslan (2006, p. 134) demonstrated that the organizations’ internal and external social capital were both related with their social networks, how embedded they are, and their employees’ perceived organizational trust. Emphasizing the considerable lack of general trust and social capital levels within of Turkish organizations (Özen & Aslan, 2006).

In order to conceptualize the concept of social capital, Nahapiet and Ghoshal (1998) specified three dimensions of social capital: “structural,” “cognitive,” and “relational.” Stating that social capital is a result of the interrelations and interdependencies of these three dimensions (Adler & Kwon, 2002; Nahapiet & Ghoshal, 1998; Tsai & Ghoshal, 1998). Scholars argued that while the cognitive dimension of social capital refers to the resources providing parties with shared representations, interpretations, and systems of meaning. The structural dimension is a result of the structural configuration, diversity, centrality and boundary-spanning roles of network participants (i.e., the structure of the relationship). Nahapiet and Ghoshal (1998) also mentioned that the structural dimension of social capital reflects the extent to which people in an organization are connected and able to access the intellectual capital of others. At last, it has been suggested that the relational dimension refers to the personal relationships that people develop with each other as a result of a history of interactions, leading to relations of trust, obligations and norms of reciprocity (Nahapiet & Ghoshal, 1998; Lawson, Tyler, & Cousins, 2008).

Furthermore, the concept of social capital has been an area of focus in academic seeking to explain organizational network relationships, knowledge management activities, the creation of organizational knowledge and sharing (Chang & Chuang, 2011; Chow & Chan, 2008; Hau et al., 2013; Yang & Farn, 2009), individual/organizational creativity (Liu, 2013), organizational innovativeness (Turgut, 2013), organizational performance improvement (Lawson et al., 2008), corporate ethics (Ayios et al., 2010), and both individual and career outcomes (Zhang, Liu, Loi, Lau,

& Ngo, 2010). Other researchers have also investigated the relation of social capital with innovation (Fountain, 1998; Maskell 2000), workplace discrimination (Gray, Kurihara, Hommen, & Feldman, 2007), organizational learning (Fisher & White, 2000), and employee turnover rates (Shaw, Duffy, Johnson, & Lockhart, 2005). Regarding the structural, cognitive and relational dimensions of social capital, the literature has demonstrated that a number of the ethical practices and values, such as honest, open and candid communication with employees coupled with internal social capital in organizations, lead to a strong ethical context that enhance mutual trust (Ayios et al., 2010; Bull, Ridley-Duff, Foster, & Seanor, 2010; Pastoriza, 2008; Su, 2014). In Turkey, it is argued that organizations' internal social capital in particular is mostly related to degree one is embedded in his organization and to internal trust relationships (Buğra, 2001; Karagül & Masca, 2005; Özen & Aslan, 2006; Paşamehmetoğulları, 2010; Sargut, 2003). A number of researcher have investigated the relationship between internal and external organizational social capital and social networks, embeddedness, cultural values, and organizational trust within Turkish organizations (Başak & Öztaş, 2010; Oba & Semerciöz, 2005). More specifically, one study confirmed that internal social capital had an impact on organizational performance (Özen et al., 2007). Further, Oba and Semerciöz (2005) conducted a number of studies on Small and Medium Sized Enterprises (SMEs), concluding that the social capital of Turkish SMEs emerged as a result of rational perceptions and calculative relations instead of affective trust, family relations, and interpersonal social ties. Supporting these findings, a body of Turkish studies reports that not only Turkish organizations lacking in social capital, so is the greater Turkish community (Buğra, 2001; Gökalp, 2003; Karagül & Masca, 2005; Sargut, 2003).

In the Turkish context and particularly in a Turkish educational setting, Töremen's (2002) study "Social Capital in Schools: A Conceptual Analysis" defined the concept of social capital and discussed the elements of social capital in schools. This specific study by Töremen investigated ways of improving and enhancing social capital in schools by categorizing social capital into four aspects: relationship network, organizational loyalty, trust and a feeling of belonging (Töremen, 2002, p. 560). In addition, Töremen, Ersözlü, and Akbulut's (2010) book "Social Capital and Its Management in Educational Organizations" has contributed to the understanding of how school leaders impact the development of internal social capital of their schools by enhancing collaboration and an environment of trust within their schools. The book explains the importance of social capital in educational organizations (Töremen et al., 2010) implying internal social capital's importance in increasing educational quality and in building strong socio-psychological relationships among school management, teachers and students. Moreover, Şimşek (2013) conducted a dissertation study exploring the relationship between perceived social capital and primary and secondary schools teachers' job satisfaction levels in Istanbul, Turkey.

It was revealed that teachers' perceptions of their schools' internal social capital positively influenced how satisfied they were with their job. Recently, [Güngör and Ergen \(2014, p. 68\)](#) conducted a study in order to identify the relation between social capital levels and variables which define student disadvantages within primary schools in Mersin, Turkey. Their findings showed to be a significant difference between schools' social capital levels based on the school district's population, the families' place of residence whether the student was native to the city, family income level, and in the case of student disability ([Güngör & Ergen, 2014, p. 72](#)). Based on their results, the authors suggested that schools with low levels of internal social capital should focus on developing their social networks in order to increase social capital. Furthermore, [Ekinci \(2012\)](#) using the "Scale for Social Capital at Schools" aimed to evaluate the effects that social capital levels in elementary schools have on organizational information-sharing as reported by teachers. The results showed a statistically meaningful relationship to exist between all sub-dimensions of social capital and organizational information-sharing ([Ekinci, 2012, p. 2510](#)). Considering these findings, it was argued that school administrators could make significant use of social capital in improving information-sharing levels within their schools.

In sum, such implications derived from studies of the literature and of empirical findings have encouraged us to investigate internal social capital in educational organizations. However, it was recognized that just as the current literature on how to use ethical contextual factors to explain social capital remains for the most part at a theoretical level, so too is empirical evidence scarce. Therefore, in this study, we have paid special attention on the antecedents of social capital, centering our efforts on understanding how perceived ethical climate and business ethics impact social capital in organizations.

Business Ethics and Ethical Climate as Antecedents of Social Capital

Concerning the antecedents of social capital, the existing literature arising from the intra-organizational perspective has shown the positive effects of implementing human resource stability policies that promote stability, norms of generalized reciprocity, and bureaucracy and specified roles within organizations (e.g., [Cohen & Prusak, 2001](#); [Parzefall & Kuppelwieser, 2012](#)). In addition, [Pastoriza, Ariño, and Ricart \(2008\)](#) and [Pastoriza \(2008\)](#) classified the antecedents of social capital under "organizational/social contextual antecedents" (a set of guiding values and beliefs, objective authority, faith in a common understanding and purpose, and faith in the ultimate satisfaction of personal motives) and "managerial antecedents" (manager-employee interaction frequency, relational closeness and trust, managerial behavior, motivation of both employee and manager motivation, and organizational performance management).

Ethics is derived from the Greek word “ethos” meaning “character and the term “morality” meaning behavior and habits. In general, ethics can be considered as the criteria for praising or criticizing the behavior of individuals (Jones, Bos, & Parker, 2005, p. 13). According to Thiroux (1998), ethics is concerned with controlling not only humans’ understanding of what is right and wrong, but also their behavior (as cited in Yücel & Çiftci, 2012, p. 152). Business ethics is the ethical reflection of a business towards its behaviors and their impacts (Epstein, 1989). This reflection can be shown in its emphasis of corporate values on integrity, accountability, honesty, trust, fairness, responsibility, cooperation, mutuality, professionalism and open communication (Schwartz, 2005; Su, 2014). Dentchev and Gosselin (2007) defined business ethics as “a form of the art of applied ethics, examining ethical rules and principles within a commercial context, analyzing various moral and ethical problems that may arise in the business environment and particular tasks or obligations of business people” (p. 107).

Kirel (2000, p. 6) expressed that the focal point of business ethics is how to administer ethical standards for business policies and conduct. Starting that while the structure of business ethics consists of business morals as well as individual and social ethics, customers, competitors, partners, legal and political groups are external environment factors affecting this structure (Yücel & Çiftci, 2012). Kirel (2000) mentioned that business ethics deals with such values as, honesty, commitment, respect to the environment, fair conduct, equality, and justice. Buchholz and Rosenthal (1998, p. 263) implied that business ethics consisted of certain requirements that must be applied by managers and other employees. Schwartz (2005) asserted that an ethical business also cares about stakeholders who might be impacted by its behaviors, stating that these stakeholders include employees, shareholders, customers, suppliers, community and society as a whole (Su, 2014, p. 88).

Business ethical thinking and conducts can be guided by corporate ethical values because corporate values affect business strategy (Dolan, Garcia, & Richley, 2006), decision-making and behaviors (Boynton, 2006). As such, business ethics and ethical values can also be demonstrated by the degree that an individual believes his organization’s management to support ethical business practices through such habits of reinforcement and other practices (Hunt, Wood, & Chonko, 1989; Valentine, Godkin, Fleischman, & Kidwell, 2011). Ethical conduct and ethical values, referred to as a set of norms and values shared by organizational members encourage certain patterns of behaviors through which organizational members understand and respond to their environment, thereby creating a positive environment in which trustworthy behaviors are encouraged (Maak, 2007, p. 329; Su, 2014, p. 88).

Researchers have developed theories attempting to explain how people behave when faced with ethical dilemmas (Tsalikis & Fritzsche, 1989), providing implications about

the individual and organizational outcomes of business ethics (Beauchamp, Bowie, & Arnold, 2004). Ethical theory, business and ethical values, and individual outcomes have all been explored by a wide range of research studies in the literature. Koh and El'Fred (2001) demonstrated the significant link between organizational ethics and employee job satisfaction. Stevens (2008) confirmed that corporate ethical codes were effective instruments in influencing employee behavior. Maak (2007) indicated that responsible and ethical leadership is related to the emergence of social capital. Ayios et al. (2010) provided a conceptual discussion on the relationship between ethics and social capital. Pastoriza, Ariño and Ricart (2008) investigated the antecedents and consequences of organizational social capital and demonstrated the effect of ethical managerial behavior on social capital (p. 329). Moreover, Pastoriza and Ariño (2013) confirmed the effect that ethical leadership on the part of supervisors had on generating internal social capital. Su (2014) documented that business ethics had positive impacts upon the development of human capital, intellectual capital and social capital within organizations.

In sum, although extensive literature and evidence on the positive outcomes of organizational social capital exists, researchers have given less importance to explaining the antecedents of social capital and to suggesting factors that help build social capital (Adler & Kwon, 2002; Parzefall & Kuppelwieser, 2012). In the current literature discussing the relation between ethical context and internal social capital has not passed the exploratory/theoretical level. In essence, we suggest that the literature on social capital could be strengthened by this ethical review, which tries to understand the role of ethical context in building social capital. Reflecting this argument and suggestion, we propose our first hypothesis as follows:

Hypothesis 1: There is a positive relation between employees' perceptions of business ethics and of their organization's internal social capital.

Furthermore, from a theoretical perspective, Kurt Lewin (1975) proposed individual's workplace behaviors and attributes to be the function of the psychological field within which he works. In studies of business, management and organizational behavior, the psychological field of the workplace has been operationalized by the multidimensional construct of organizational climate (e.g., Jones & James, 1979; Litwin & Stringer, 1974). More specifically, based on Lewin's theory, the multidimensional construct of ethical climate represented an attempt to operationalize the psychological field, or at least to operationalize those aspects of the field relating to the ethical aspects of employee behavior (Shacklock, Manning, & Hort, 2011, p. 35).

Pioneering the conceptualization of ethical climate, Schneider (1975) defined ethical climate as the stable, psychologically meaningful perceptions which an individual holds concerning the ethical procedures and policies in his organization and departments. Victor and Cullen (1987) defined organizational ethical climate as

an organization's "shared perceptions of what ethically correct behavior is and how ethical issues should be handled" (p. 51). Barnett and Vaicys (2000) indicated that an organization's ethical climate is affected by its normative systems, such as its policies, procedures, practices, and reward systems.

Following the general approach used by Jones and James (1979) and by Kohlberg's (1967) model of cognitive moral development in their measurement of organizational climate, Victor and Cullen (1987, p. 53) viewed organizational climate as a multidimensional construct and developed a two-dimensional (ethical criterion, locus of analysis) theoretical typology of ethical climates with roots in theories from moral philosophy, moral psychology, and sociology (see Kohlberg, 1967, 1984; Martin & Cullen, 2006; Parboteeah, Chen, Lin, Chen, Lee, & Chung, 2010).

In their work "The Organizational Bases of Ethical Work Climates", Victor and Cullen (1988, p. 105) suggested that, according to the basic criteria applied in moral judgment, moral philosophy could be generally categorized into three major classes of ethical theory, namely; egoism, benevolence, and principle. Victor and Cullen (1988) argued that Kohlberg's (1967) model of cognitive moral development which identified three levels of ethical standards employed by individuals in ethical development (pre-conventional, conventional, and post-conventional), was similar to the three bases of ethical theories which they stated as being egoism, benevolence, and principle. Later, Agarwal and Malloy (1999), VanSandt, Shepard, and Zappe (2006) and Parboteeah et al. (2010) argued that egoism and benevolence represent two subcategories of teleology (an egoistic and utilitarian moral philosophy, respectively) whereas principle represented deontology. In sum, based on the theoretical roots of the Psychological Field Theory (Jones & James, 1979; Lewin, 1975; Litwin & Stringer, 1974) and the cognitive moral development model's (Kohlberg, 1967, 1984) framework, Victor and Cullen (1987; 1988) proposed that organizational ethical climates could be classified into three basic types within ethical theory. Victor and Cullen (1987; 1988) proposed a set of nine ethical climate types in their works in order to develop their ethical climate questionnaire (ECQ) in which the items included reflected different aspects of organizational ethical climate. Broadly, based on Victor and Cullen's (1988) approach, Erben and Güneşer (2008, p. 958) defined ethical climate as the predominant perceptions of organizational practices and procedures that have an ethical base.

In addition, several other researchers have used dimensions derived from factor analysis to develop an ethical climate typology by categorizing an organization's particular climate dimensions using the dimension with the highest score as a base (see Fritzsche, 2000; Parboteeah et al., 2010; Upchurch & Ruhland 1996). Tseng and Fan (2011) provided an approach to develop a typology of ethical climate environments

by conducting hierarchical cluster analysis on the scores of the three ethical climate dimensions (self-interest, social responsibility, and law/professional codes) identified in their study. Shacklock et al. (2011) performed a hierarchical cluster analysis on the responses of 255 public sector employees working as human resource practitioners. Each practitioner was presented with 15 hypothetical scenarios (Shacklock et al., 2011, p. 40). Each scenario contained an ethical dilemma requiring some degree of non-compliance by the practitioner to produce an ethical outcome. As a result of their study, they identified five ethical climate dimensions in the principal components analysis, which they used as variables to classify the sample. These variables are: Caring, Law and rules, Independence, Instrumental, and Efficiency (Shacklock et al., 2011, p. 47).

In this study, we have adopted Victor and Cullen's (1988) typology to examine the differences between different types of ethical climate (Caring, Law, and Code, Rules, Instrumental, and Independence) as well as the potential relationship with social capital, one of the variables used in the current study. In Victor and Cullen's methodology, since a factor analysis was used to identify the dimensions of ethical climate (1988, p. 1715), this study uses Victor and Cullen's (1988) framework, itself stemming from their description of climate dimensions as representing different "types" of ethical environment as a result of their principal components analysis. Using the ECQ Victor and Cullen (1988) obtained responses from 872 employees of four firms. Their principal components analysis extracted five components which they labeled as "Caring," "Law and Code," "Rules," "Instrumental," and "Independence." "Caring" was characterized as the degree to which coworkers are perceived as being sincerely interested in each others' well-being. "Law and Code" represents the degree to which employees strictly adhere to their profession and government regulations and codes. The third component "Rules" was described as the degree to which employees strictly adhere to their organization or subunit's rules and mandates. "Instrumental" component was the degree to which employees were driven by self-interest. The final component "Independence" was defined as the degree to which employees were expected to be guided by their personal moral beliefs (Victor & Cullen, 1988).

Moreover, the definition of ethical climate implicates that it is a macro-level construct (Shacklock et al., 2011, p. 35), although the perception of ethical climate has been related to individual ethical decision-making at the micro-level (Wyld & Jones, 1997). Several researchers have considered ethical climate to be at the micro-level of the analysis while examining the construct with other individual variables (e.g., Barnes, 2013; Borry, 2011; Cullen, Parboteeah, & Victor, 2003; Deshpande, 1996; Erben & Güneşer, 2008; Mayer, Kuenzi, & Greenbaum, 2010; Ma'amor, Ann, Munir, & Hashim, 2012; Mutebi, Kakwezi, & Ntayi, 2012; Shacklock et al., 2011; Wimbush, Shephard, & Markham, 1997). For this reason, the current study has focused on individuals' perceptions toward organizational ethical climate, placing it at the

micro-level of the analysis. Taking into consideration that different organizational ethical climates exist depending on whether they are public and private organizations, this study has attempted to conduct research in both public and private organizations. Shacklock et al.'s (2011) implication may affirm our study's attempt to operationalize the ethical climate perceived in public and private organizations. They have suggested that understanding the types of ethical climate that exist within the public sector, as well as the influence they may have on decision making, may lead to a greater understanding of the drivers of ethical and unethical behavior (Shacklock et al., 2011, p. 35).

Furthermore, since the concept of ethical climate has received attention from a number of researchers, its relationship with various organizational and individual issues has been investigated. The research on ethical climate in particular has been designed to explore its associations with various individual and organizational outcomes, such as job satisfaction, organizational commitment, job performance, leadership behaviors, citizenship behaviors, organizational trust, business ethics, etc. (e.g., Agarwal & Malloy, 1999; Akbaş, 2010; Cullen et al., 2003; Elçi, 2005; Eser, 2007; Mutebi et al., 2012; Weeks, Loe, Chonko, & Wakefield, 2004). Cullen et al. (2003) have demonstrated the positive relationship between normative ethical climates and individuals' commitment to their organization. Moreover, Tsai, and Huang (2008) conducted a study on nurses in Taiwan in which they explored the relationship among ethical climate types, facets of job satisfaction, and organizational commitment.

In a Turkish setting, Erben and Güneşer (2008, p. 955) conducted a study using a micro-level analysis in which it was revealed that ethical climate had a mediating effect between paternalistic leadership and affective commitment. Another study conducted on Turkish firms investigated the moderating effects of organizational commitment and job satisfaction on the relation between ethical climate and turnover intention (Özyer, 2010). According to the results, it was seen that ethical climate and turnover intention were significantly related with each other (Özyer, 2010, p. 177). Ma'amor et al.'s (2012, p. 134) study conducted on manufacturing employees found a significant positive relationship between ethical climate and organizational commitment. In addition, Yeşiltaş (2012), in his doctorate dissertation study, conducted a study within tourism sector in Turkey in which he examined the impacts of ethical leadership and ethical climate in the organizations on individuals' organizational identification. The results showed that perceived ethical climate positively impacted individuals' organizational identification (Yeşiltaş, 2012, p. 151).

Furthermore, Barnes (2013, p. 91), his doctorate dissertation, confirmed the existence of significant relationship between transformational leadership and four of the five empirically derived ethical climate type perceptions (caring, law and code, rules, and instrumental). Another study examined ethical climate as a mediator of

the relationship between ethical leadership and employee misconduct, finding ethical climate to be significant mediator of the relationship between ethical leadership and employee misconduct (Mayer et al., 2010, p. 7). Focusing on the antecedents of ethical climate, Parboteeah et al. (2010) examined how managerial practices such as communication and empowerment influenced ethical climates in their study covering Taiwan's top 100 patent-owning companies. Moreover, Pastoriza, Ariño, and Ricart (2009) posited that creating an ethical work context would enable organizations to generate social capital.

As is evident, a substantial body of research has demonstrated that organizational ethical climate could very well be an important factor in influencing employee behaviors, attitudes and perceptions. However, it is recognized that although ethical climate and variables such as organizational commitment, leadership, and performance behaviors have drawn much attention, little empirical research has focused on the actual relationship between ethical climate and social capital in organizations. In Turkey, the existing studies investigating social capital in an educational setting have not focused on ethical context, providing instead conceptual discussions. To the knowledge of the authors, no research study has been designed to explore the relationship between ethical climate and perceived social capital. For example, with his conceptual study, Töremen (2002, p. 571) concluded that not only should school leadership promote trust, ethical environment, and open communication among organizational members in order to improve social capital, but that management should also promote social gatherings so as to improve cohesiveness and cooperation among employees as it will have an effect on improving social capital. Other studies conducted in Turkey have also neglected providing adequate empirical findings regarding the relation between ethical context and perceived internal social capital.

In this study therefore, we have attempted to examine how ethical climate and its components are related to perceived social capital in educational organizations. In the case of the current study, we suggested ethical climate to be one of the processes in which the relation between ethical context and social capital becomes apparent. We moreover expect employees' evaluations of ethical climate to be related with the social capital of their respective educational organization. Thus, the second hypothesis has been suggested as follows;

Hypothesis 2: There is a positive relation between employees' perceptions of ethical climate and their perception of the internal social capital in their organizations.

Figure 1 presents the conceptual framework of the current study.

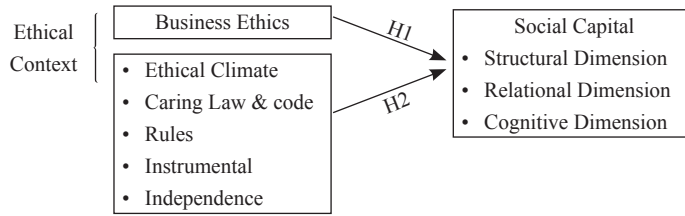


Figure 1. Proposed conceptual framework.

Methods

Sample and Procedures

This study follows the descriptive method using a correlational research design to investigate the effect of employees' perceptions on their perceived social capital in educational organizations. The selected sample group of this study consisted of educators working in public and private educational institutions in Istanbul, Turkey. The research model was tested using survey data collected from educators from a variety of educational institutions involving a set of primary and secondary schools in Istanbul. The researchers initially contacted school administrators of each institution to determine whether they were willing to cooperate with the research. After agreeing with school administrators, an appointment was made during which a discussion was held to describe the research aim and how it would be conducted. As a result, a total of 24 primary and secondary level schools stated that they were willing to cooperate with the research. Eight primary-middle level schools and 16 high schools responded positively to this study, providing a total of 800 participating educators for the study. The research was conducted by either the administrator or the administrative boards of each respective institution. Administrators were asked to deliver a hard copy of the questionnaire forms to educational staff members (teachers, school administration staff) within their institution. In addition, the digital version of the questionnaire form was sent to the participants via e-mail by administrative boards. The researcher's contact information was given to the participants so that they could return the completed questionnaires to the researcher's own e-mail address. The participants did not send their completed questionnaires to their own school's administrators. This method was preferred in order to ensure participants' confidentiality and to prevent ethical bias. A total of 465 useable responses were returned, resulting in an overall response rate of 59%. Accordingly, the response rate is supposed to be an approximate calculation. The mean age of respondents was 36.1 years (ranging from 24-56 years); 58.9 % were female, and average organizational tenure was 9.2 years (ranging from 1-26 years).

Measures

First of all, demographic information, including gender, tenure, educational level, job status and working position, was collected in the first part of the questionnaire form. In this part, participants were also asked to respond to questions related to various characteristics of their organization, such as institution type and whether their institution has adopted an ethical code.

The “internal social capital” scale was developed by Nahapiet and Ghoshal (1998) based on the three dimensions of social capital and contains a total of 26 items (9 items for structural, 4 items for cognitive, and 13 items for relational). We measured internal social capital using Nahapiet and Ghoshal’s (1998) scale and continued to build on the work of Leana and Buren (1999), Leana and Pil (2006), and Pastoriza (2008). Moran and Ghoshal (1996), Tsai and Ghoshal (1998), Göksel, Aydıntan, and Bingöl (2010) and Turgut (2013) utilized the scale to measure the cognitive, relational and structural dimensions of social capital. An example item for the cognitive dimension is “People should be made aware that if they are going to be part of an organization then they are sometimes going to have to do things they don’t want to do”, for the relational dimension “I think my organization treats me fairly,” and for the structural dimension “In my organization people combine their information, ideas, and other resources to accomplish joint tasks.” The Cronbach’s Alpha value for the scale was reported to vary between .77-.92. In Pastoriza’s (2008) study, the Cronbach’s Alpha values were .82 for the cognitive dimension, .95 for relational dimension, and .83 for the structural dimension. In a recent study conducted in a Turkish context, the Cronbach’s Alpha value for the overall scale was .87 (Turgut, 2013). In this study, the Cronbach’s Alpha value has been reported as .91.

The scale “Perceived Business Ethics” developed by Hunt et al. (1989) to measure business ethics was used. The scale contains 5 items including such items as “Top management in my company has clearly stated that unethical behaviors will be in no way be tolerated” and “If a manager in my company is discovered to have engaged in unethical behavior resulting primarily in personal gain (rather than corporate gain), he or she will be promptly reprimanded.” The reverse items were converted before the statistical analysis. The scale has been used by Su (2014) and the Cronbach’s Alpha value was .765. In this study, the results showed that the Cronbach’s Alpha value for perceived business ethics was .84.

Furthermore, organizations’ “ethical climate” was measured using the Ethical Climate Questionnaire (ECQ) developed by Victor and Cullen (1987; 1988). Example items included “What is best for everyone in the organization is the major consideration here” and “It is very important to follow the organization’s rules and procedures.” The overall scale contained totally 26 items (7 items for caring, 4 items for Law

code, and 4 items for rules, 7 items for instrumental, 4 items for independence). The ethical climate framework has been widely used in empirical research especially after the studies which were published in "Journal of Business Ethics" (Martin & Cullen, 2006, p. 176). Relevant ethical climate types have shown stability as a result of many studies conducted on dissertations and journal articles. The scale's intercorrelations and reliability have been confirmed (Barnes, 2013, p. 132). Recently, in Barnes' (2013) study, the reliabilities for the sub-scales of the Ethical Climate Scale were .62 (caring), .68 (low code), .76 (rules), .83 (instrumental), and .69 (independence). The scale has been used in a Turkish research study by Akbaş (2010) and the Cronbach's Alpha value was reported as .896. In Akbaş's study, the Cronbach's Alpha value for perceived ethical climate was reported as .80.

Respondents were asked to respond using a six-point Likert scale ranging from "strongly disagree" to "strongly agree." To test the applicability of the questionnaire in the research context, we have invited a PhD lecturer and an Associate Professor of Marmara University to participate in the questionnaire's pretest to ensure content validity for the overall scale. As stated by Zareei, Zamani, and Tanaomi (2014, p. 10), content validity ensured that all aspects and elements able to reflect researcher's intended content is available in the measurement. The pretest resulted in a minor correction in questionnaire's wording and confirmed the content of the adopted scales. Consequently, the invited academicians commented on all implemented criteria and endorsed all of the scale's items.

In the current study, a factor analysis was applied to three of the questionnaire's scales and included 26 items related to social capital, 5 items related to business ethics, and 26 items related to ethical climate. Each scales level of reliability was analyzed by computing each scale's Cronbach's Alpha coefficient. All items on the business ethics scale converged on one factor, which is consistent with Su's (2014) findings. Items on the social capital converged on their hypothesized three factors and items on the ethical climate scales converged on their hypothesized five factors. Accordingly, each of the three scales in the survey reported a high degree of reliability. The results of factor analysis and reports of reliability analysis for the study variables are illustrated in Table 1 below.

Furthermore, as shown in Table 2, all coefficients were greater than 0.7, indicating a high reliability rate for the overall research instrument.

Table 1
*Description of the Variables Included in the Factor Analysis**

	Variables	Explained Variance %	
Social Capital Construct			
	N of Items	Factor Loadings	
Structural (SSC)	9	.775	35.555
Cognitive (CSC)	4	.665	31.356
Relational (RSC)	13	.616	23.251
KMO = .891 Chi-Square Bartlett's Test = 288.3125			
Ethical Climate Construct			
	N of Items	Factor Loadings	
Caring (CV)	7	.744	30.555
Law code (LV)	4	.693	24.377
Rules (RV)	4	.606	19.222
Instrumental (IV)	7	.588	13.241
Independence (IDV)	4	.563	10.755
KMO = .901 Chi-Square Bartlett's Test = 366.3854			
Business Ethics Construct		Factor Loadings	
Managers in my company often engage in behaviors that I consider to be unethical		.866	
In order to succeed in my company, it is often necessary to compromise one's ethics		.858	
Top management in my company has let it be known, in no uncertain terms, that unethical behaviors will not be tolerated		.822	
If a manager in my company is discovered to have engaged in unethical behavior that results primarily in personal gain (rather than corporate gain), he or she will be promptly reprimanded		.775	
If a manager in my company is discovered to have engaged in unethical behavior that results primarily in corporate gain (rather than personal gain), he or she will be promptly reprimanded		.712	
KMO = .888 Chi-Square Bartlett's Test = 255.025			

*This study's factor analysis reports, SPSS 18.

Table 2
Scales' Reliability Scores

The Research Scales	Cronbach's Alpha
Social Capital Scales	.91
1. Structural	.89
2. Cognitive	.93
3. Relational	.91
Ethical Climate Scales	.80
1. Caring	.73
2. Law code	.78
3. Rules	.76
4. Instrumental	.83
5. Independence	.86
Business Ethics Scale (unidimensional)	.84

Results

Descriptive Statistics of the Variables

Before conducting the data analysis, study variables' means and standard deviations were calculated. The mean values shown in Table 3 indicate that among the mean values of the social capital dimensions, relational dimension was the highest ($M = 4.76$, $SD = 1.15$) whereas the cognitive dimension was the lowest ($M = 4.21$, $SD = 1.26$). While ethical climate dimensions were found to be closer to each other, the highest of them was the rules dimension ($M = 4.85$, $SD = 1.14$). The reported mean value for perceived business ethics was the highest value among all of the study' variables ($M = 4.97$, $SD = 1.32$). It can therefore be interpreted that the sample group perceived business ethics to be relatively high in their organization. Variables' descriptive statistics are presented in Table 3.

Table 3
Descriptive Statistics

Variable	Mean(M)	Standard Deviation(SD)
1. Structural dimension	4.48	1.30
2. Cognitive dimension	4.21	1.26
3. Relational dimension	4.76	1.15
4. Caring	4.41	1.29
5. Law code	4.73	1.33
6. Rules	4.85	1.14
7. Instrumental	4.55	1.05
8. Independence	4.68	1.42
9. Business Ethics	4.97	1.32

Correlation and Regression Tests

After calculating variables' means and standard deviations, correlations among the variables were evaluated. While performing a regression analysis testing the hypothesis, the variables were centered (mean = 0) in order to minimize the effects of

Table 4
Intercorrelations of Scales

The Research Scales	2	3	4	5
Social Capital Scales				
1. Structural	.44	.36		
2. Cognitive		.25		
3. Relational				
Ethical Climate Scales				
1. Caring	.36	.49	-.15	.19
2. Law code		.68	-.37	.05
3. Rules			-.38	.11
4. Instrumental				.10
5. Independence				
Business Ethics Scale				

collinearity. In addition, the Guilford Convention was used in this study to evaluate the correlative relationships among the research variables and to interpret the strength and direction of the correlation coefficient of the sample as indicated in the studies of [Van Aswegen and Engelbrecht \(2009, p. 5\)](#), [Neuman \(2003, p. 351\)](#), and [Barnes \(2013, p. 140\)](#). Based on this method, the intercorrelations of the study’s scales are illustrated in Table 4.

The subsequent analysis investigated the complexity of these relationships in terms of the effects and contributions of the independent variables (business ethics and ethical climate) on social capital. Pearson’s correlation coefficients of constructs are presented in Table 5.

Table 5

Construct Correlations

Variables	1	2	3
Social Capital		.554*	.705**
Business Ethics			.313*
Ethical Climate			

* $p < .05$, ** $p < .01$.

As can be seen in Table 5, a strong and positive correlation between ethical climate and social capital construct is reported ($r = 0.705$, $p < .01$). Furthermore, there is a moderate and positive correlation between perceived business ethics and social capital ($r = 0.554$, $p < .05$). Essentially, these findings suggest initial support for hypotheses 1 and 2 as they provide evidence that ethical context including perceived business ethics, organizational ethical climate, and social capital are significantly and positively related.

Moreover, regression analyses were also performed in order to test the contribution that the participants’ perceived business ethics and ethical climate makes to perceived social capital. In Table 6, Model 1 contains the business ethics variable, whereas Model 2 contains the ethical climate variable. The results of the regression analyses indicated that the business ethics coefficient is both positive and significant ($\beta = 0.479$, $p = .004$). These results indicated that business ethics has significant incremental explanatory power over social capital. Moreover, as can be interpreted from Table 6, Model 2 shows that the ethical climate coefficient is both positive and significant ($\beta = 0.513$, $p = .003$). Therefore, ethical climate is revealed to have significant incremental explanatory power over social capital, meaning the greater individuals perceive business ethics and ethical climate in their organization to be, the higher their social capital. Based on the findings of the regression analysis, the research model depicting the relationship between business ethics, ethical climate and social capital is shown in Figure 2.

Table 6

Results of the Regression Analysis for Business Ethics and Ethical Climate in Relation to Social Capital

Variables	Beta	F-Value	<i>p</i>	R	R ²
Business Ethics	0.479*	4.672	.004	0.396	0.344
Ethical Climate	0.513*	2.744	.003	0.477	0.416

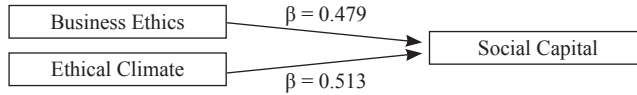
*Dependent Variable:**Social Capital** *p* < .05.

Figure 2. Research model of the relationship between business ethics, ethical climate and social capital.

Additional Comparative Analyses for the Factors of Gender and the Type of the Organization

For further comparative analysis, an independent sample *t*-test was conducted in order to present the significance results on the relationship between the factors of gender and organization type, on the one hand, and the study variables, on the other.

Table 7

Independent Sample T-Test Results between the Study Variables and Gender Factor

Variables		N	Mean	St. Dev.	<i>t</i>	<i>p</i>
SocialCapital	Female	275	4.84	0.51	2.649	.008
	Male	190	4.42	0.85		
BusinessEthics	Female	275	4.35	0.41	2.175	.003
	Male	190	4.02	0.77		
EthicalClimate	Female	275	4.25	0.51	2.384	.000
	Male	190	4.59	0.85		

As it can be seen in Table 7, the independent sample *t*-test results revealed that social capital levels differ based on gender. More specifically, women perceived social capital to be higher in their organizations than did men (μ female = 4.84, sd = 0.51, μ male = 4.42, sd = 0.85, p < .05). Table 7 also indicates that there exists a significant difference (with the p value of .03 and t value of 2.175) between female and male employees. As the mean values indicate, female employees perceived business ethics to be higher than did male employees (4.35 > 4.02). Moreover, when ethical climate was tested controlling for gender, male employees perceived higher levels of ethical climate than female employees (with the significant p value of .000, t value of 2.384 and mean values of μ female = 4.25, sd = 0.51, μ male = 4.59, sd = 0.85, p < .05).

Table 8

Independent Sample T-Test Results between the Study Variables and Type of the Organization

Variables		N	Mean	St. Dev.	<i>t</i>	<i>p</i>
Social Capital	Public	252	4.76	0.50	2.525	.002
	Private	213	4.47	0.75		
Business Ethics	Public	252	4.39	0.41	2.655	.004
	Private	213	4.11	0.77		
Ethical Climate	Public	252	4.73	0.59	3.367	.001
	Private	213	4.14	0.49		

As can be seen in Table 8, the independent sample t-test results revealed that perceived internal social capital differed based on whether one worked for a public or private organization. Employees working in public organizations perceived social capital to be higher than those working in private organizations (μ public = 4.76, sd = 0.50, μ private = 4.47, sd = 0.75, p < .05). Table 8 shows that there exists a significant difference (t = 2.525, p = .002) in employees social capital perceptions depending on whether they work in a public or private organization. Moreover, as mean values indicate, employees working in public organizations perceived their organizations' business ethics to be higher did employees working in private organizations (μ public = 4.39, sd = 0.41, μ private = 4.11, sd = 0.77, t = 2.655, p = .004). In addition, when ethical climate was tested controlling for organization type, employees working in public organizations were found to perceive higher levels of ethical climate than employees working in private organizations (μ public = 4.73, sd = 0.59, μ private = 4.14, sd = 0.49, t = 3.367, p = .001).

Discussion

This study analyzed the relationships between business ethics and ethical climate, on one hand, and organizational social capital, on the other. According to the relevant literature, ethical context plays a critical role not only in creating organizational climate, but also in shaping both organizational outcomes and employees' behavioral and attitudinal outcomes. Since business ethics and ethical climate were stated to be antecedents of a more moral organization in which social capital has been created, it was deemed worthwhile to examine the contributions that business ethics and ethical climate make to organizational social capital. Although empirical research studies on the relationship between ethical contexts (as undertaken with business ethics and ethical climate constructs) and social capital were scarce, the authors of the current study attempted to hypothesize relationships based on the established knowledge on business ethics and ethical climate typologies. The extant literature provided empirical evidence for the relations between business ethics and ethical climate, on the other hand, a number of organizational and individual outcomes, on the other (e.g., [Borri, 2011](#); [Cullen et al., 2003](#); [Deshpande, 1996](#); [Erben & Güneşer, 2008](#); [Parboteeah et al., 2010](#); [Shacklock et al., 2011](#); [Wimbush et al., 1997](#)). The

literature on social capital also affirmed the significant effects of ethical context and several other organizational and individual antecedents on organizational social capital (Ayios et al., 2010; Cohen & Prusak, 2002; Leana & Firts, 2006; Nahapiet & Ghoshal, 1998; Oh et al., 2004; Pastoriza, 2008; Tsai & Ghoshal, 1998; Zheng, 2010). Emphasizing the role of ethical values in enhancing social capital, Ruppel and Harrington (2001) pointed out that organizations should encourage cooperation, idea exchange, and sharing among employees rather than encouraging competition as competition only inhibits cooperation, exchange and sharing, which in turn only works to affect social capital negatively. Furthermore, Su (2014) demonstrated that the greater firms' business ethics are, the higher their social capital. Thus, the results of this study are consistent with those of Su (2014) regarding the association between business ethics and social capital since he has found that the business ethics variable had positive and significant effect has both a positive and significant effect ($\beta = 0.237, p = .012$) and has significant incremental explanatory power over social capital. Providing empirical support for the extant literature, the findings of the current study have revealed that the greater business ethics in organizations are, the higher organizational social capital is.

To test the hypotheses of this study, the authors designed a research study in which Victor and Cullen's (1998) five-component ethical climate typology and Nahapiet and Ghoshal's (1998) three-dimensional social capital concept were adopted. In addition, business ethics were evaluated using perception of organizational ethical values, an instrument developed by Hunt et al. (1989). Considering the critical importance of ethical values and ethical climate in educational settings, the research was carried out on educational staff working members working in both public and private education organizations in Turkey. Since it was also anticipated that social capital was among the core values of educational organizations, it was assumed that all scales utilized in the structured research and the selected sample have suited the research aim of the current study.

The results of this study indicated that all the ethical climate components and one dimension of business ethics had significant positive relations with social capital. Ethical climate had both a strong and positive correlation with social capital ($r = 0.705, p < .01$) while business ethics had a moderate and positive correlation with social capital ($r = 0.554, p < .05$). Additionally, both business ethics ($R^2 = 0.344, p < .05$) and ethical climate ($R^2 = 0.416; p < .05$) had positive and moderate impacts and explanatory power on social capital. These results are supported by the literature (Maak, 2007; Pastoriza et al., 2008).

As indicated in the literature review section of the current study, to date, a number of authors (e.g., Coleman, 1988; Özen & Aslan, 2006; Pastoriza, 2008; Woolcock & Narayan, 2000) have viewed social capital as the sum of elements and values

that enable employees not only to work together, but also to be productive while working. Most of the authors insisted in their studies that the main elements of social capital were trust, network relations, information networks, embeddedness, information-sharing, etc. (e.g., Coleman, 1988; Ekinci, 2012; Fukuyama, 2005; Özen & Aslan, 2006; Öztaş, 2007; Putnam, 1993; Stanton-Salazar & Dornbusch, 1995; Woolcock & Narayan, 2000). However, previous studies have not provided insight for the ethical elements of the internal social capital. Only a few studies have even discussed the role of ethical perceptions on perceived organizational internal social capital, contributing to the empirical knowledge of the impact that ethical leadership, perceived ethical climate and managers' business ethics have on social capital (Ayios et al., 2010; Maak, 2007; Pastoriza et al., 2008). Therefore, the execution of the current study has provided a venue to explore how the ethical norms presented in an organization regarding not only how ethical decision making, but also how individuals' ethical values impact perceived internal social capital by articulating previously conducted studies on business ethics and ethical climate. According to the results of the current study, having ethics-based perceptions and relationships among teachers/administrators and building an environment conducive for them to perceive an ethical climate within the school management is critical for internal social capital to manifest. Moreover, it is suggested that in addition to the educational staff perceiving business ethics, establishing an ethical climate within the school positively effects school effectiveness, leading to better education quality and a positive school climate.

Consequently, this study found that by emphasizing an ethical climate, whose components include caring, law codes, rules, instrumental and independence, might help to improve cognitive, relational, and structural forms of organizational social capital. In sum, ethical context, itself composed of perceived business ethics and ethical climate dimensions, is suggested to generate benefits for the development of internal social capital in organizations due to its being a prerequisite for and indicator of internal social capital.

Further, in theoretical knowledge, the findings of this study may support the usefulness of Victor and Cullen's (1988) ECQ. The survey used in this study examined the proposed relationship by extracting the actual ethical climate types by utilizing Victor and Cullen' (1988) methodology. Thus, we suggest that the findings of this study may provide more specific and concrete had been previously studied.

Practical Implications

In practical terms, we suggest that the findings of this study may provide practical and useful information for administrators, human resources specialists, policy-makers, and governmental departments in the education industry desiring to gain

a better understanding about the basics of ethical management, how to establish an ethical climate and codes, and how to improve organizational social capital. Moreover, this study may help both academicians, educational staff members, and business sector managers to gain insight about the different types of ethical climate and social capital, as well as about how ethical management and ethical climate in organizations influence both organizational and individual outcomes, such as, job satisfaction, organizational commitment; leadership types, performance, and social capital management. In addition, since ethics appears to be an important element of internal social capital (Ayios et al., 2010; Pastoriza et al., 2008; Su, 2014), educational organizations can better develop internal capital reserves by working to increase positive business ethics and establish an ethical climate in their organizations. Furthermore, we also suggest that school administrators may be able to find ways to establish a desired ethical climate in the school environment and develop internal social capital among the members of their institution.

Limitations and Future Directions

The limitation of this study, include the fact that the data were collected from a single industry, education, in a single country, Turkey, and in a single city, Istanbul. Therefore, it would be difficult to generalize the results, especially in the case of applying them to a different industry or different cultural setting. A second limitation is that although this study has focused on a Turkish-specific case and a Turkish cultural setting, the literature review and research instruments were based primarily on non-Turkish (US, European or Asian) studies due to a lack of previous related research and measuring instruments. Hence more research on ethics, especially qualitative based research, needs to be performed in order to overcome the cultural limitations of this study. In addition, it is recommended that future studies be conducted within a variety of industries using larger sample groups in order to obtain more reliable data. Moreover, comparative evaluations in particular should be done to analyze the statistical differences between cultural, organizational, and personal variables. Finally, in terms of further directions for future study, we suggest that better information might be gained by adopting a multiple-source method in which the scales of the research variables would be rated by both employees and managerial staff including the managers or owners of organizations.

References

- Adler, P. S., & Kwon, S. (2002). Social capital: Prospects for a new concept. *Academy of Management Review*, 27, 17–40.
- Agarwal, J., & Malloy, D. C. (1999). Ethical work climate dimensions in a not-for-profit organization: An empirical study. *Journal of Business Ethics*, 20(1), 1–14.

- Akbaş, T. T. (2010). *Örgütsel etik iklim, kişi-örgüt uyumu, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: Görgül bir araştırma* [The relationships among organizational ethical climate, person-organization fit, organizational commitment and organizational citizenship behavior: An empirical study] (Doctoral dissertation, Gazi University, Social Sciences Institute, Turkey). Retrieved from <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Ayios, A., Jeurissen, R., & Spence, L. J. (2010). Social capital: A review from an ethics perspective. *Business Ethics: A European Review*, 23(1), 108–124.
- Barnes, J. N. (2013). *Organizational leadership and ethical climate in Utah's certified public accounting profession* (Doctoral dissertation, University of Phoenix, U.S.A). Retrieved from <https://tr.scribd.com/document/269961477/Organizational-leadership-and-ethical-climate-pdf>
- Barnett, T., & Vaicys, C. (2000). The moderating effect of individuals' perceptions of ethical work climate on ethical judgments and behavioral intentions. *Journal of Business Ethics*, 27(4), 351–362.
- Başak, S., & Öztaş, N. (2010). Güven ağbağları, sosyal sermaye ve toplumsal cinsiyet [Trust networks, social capital and social gender]. *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(1), 1–30.
- Baughn, C. C., Neupert, K. E., Anh, P. T. T., & Hang, N. T. M. (2011). Social capital and human resource management in international joint ventures in Vietnam: A perspective from a transitional economy. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(5), 1017–1035.
- Beauchamp, T. L., Bowie, N. E., & Arnold, D. G. (Eds.). (2004). *Ethical theory and business* (7th ed.). New Jersey, NJ: Prentice Hall.
- Bolino, M. C., Turnley, W. H., & Bloodgood, J. M. (2002). Citizenship behavior and the creation of social capital in organizations. *Academy of Management Review*, 27(4), 505–522.
- Borry, E. L. (2011, June). *Ethical climate in the public sector: Its influence on rule bending*. Paper presented at the Public Management Research Conference, Maxwell School, Syracuse University, Syracuse, NY.
- Boynton, L. A. (2006). What we value: A Delphi study to identify key values that guide ethical decision-making in public relations. *Public Relations Review*, 32(4), 325–330.
- Brown, L. D., & Ashman, D. (1996). Participation, social capital, and intersectoral problem solving: African and Asian cases. *World Development*, 24(9), 1467–1479.
- Buchholz, R. A., & Rosenthal, S. B. (1998). *Business ethics: The pragmatic path beyond principles to process*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Buğra, A. (2001, April). *Kriz ve geleneksel sosyal refah devleti* [Crisis and traditional social welfare government]. Paper presented at the VI. Araştırma Zirvesi, İstanbul, Turkey.
- Bull, M., Ridley-Duff, R., Foster, D., & Seanor, P. (2010). Conceptualizing ethical capital in social enterprise. *Social Enterprise Journal*, 6(3), 250–264.
- Chang, H. H., & Chuang, S. S. (2011). Social capital and individual motivations on knowledge sharing: Participant involvement as a moderator. *Information & Management*, 48(1), 9–18.
- Chen, Y. Y., Zhang, Y., & Fey, C. F. (2011). When collaborative HR practices may not work well: the moderating role of social capital in the Chinese life insurance industry. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(02), 433–456.
- Chow, W. S., & Chan, L. S. (2008). Social network, social trust and shared goals in organizational knowledge sharing. *Information & Management*, 45(7), 458–465.
- Cohen, D., & Prusak, L. (2002). In good company: How social capital makes organizations work. *Harvard Business Review*, 80, 107–107.

- Cullen, J. B., Parboteeah, K. P., & Victor, B. (2003). The effects of ethical climates on organizational commitment: A two-study analysis. *Journal of Business Ethics*, 46(2), 127–141.
- Dentchev, N. A., & Gosselin, D. P. (2007). Business ethics and management risks. In M. W. Vilcox & T. O. Mohan (Eds.), *Contemporary issues in business ethics* (pp. 33–49). New York, NY: Nova Science Publishers.
- Deshpande, S. P. (1996). The impact of ethical climate types on facets of job satisfaction: An empirical investigation. *Journal of Business Ethics*, 15(6), 655–660.
- Dolan, S., Garcia, S., & Richley, B. (2006). *Managing by values: A corporate guide to living, being alive and making a living in the 21st century*. Basingstoke, UK: Palgrave Macmillan.
- Ekinci, A. (2012). İlköğretim okullarındaki sosyal sermaye düzeyinin örgüt içi paylaşıma etkisi [The effects of social capital levels in elementary schools on organizational information sharing]. *Kuramdan Uygulamaya Eğitim Bilimleri Dergisi*, 12(4), 2505–2520.
- Elçi, M. (2005). *Örgütlerde etik iklimin personelin vatandaşlık davranışlarına etkileri* [The impacts of organizational ethical climate on organizational citizenship behaviors of employees] (Doctoral dissertation, Gebze Institute of Institute High Technology, Social Sciences Institute, Turkey). Retrieved from <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Epstein, E. (1989). Business ethics, corporate good citizenship and the corporate social policy process: A view from the United States. *Journal of Business Ethics*, 8(8), 583–595.
- Erben, G. S., & Güneşer, A. B. (2008). The relationship between paternalistic leadership and organizational commitment: Investigating the role of climate regarding ethics. *Journal of Business Ethics*, 82(4), 955–968.
- Eser, G. (2007). *Etik iklim ve yöneticiye güvenin örgüte bağlılığa etkisi* [The impacts of ethical climate and trust in supervisor on organizational commitment] (Master's thesis, Marmara University, Social Sciences Institute, Turkey). Retrieved from <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Fisher, S. R., & White, M. A. (2000). Downsizing in a learning organization: Are there hidden costs? *Academy of Management Review*, 25(1), 244–251.
- Fountain, J. E. (1998). Social capital: A key enabler of innovation. L. Branscomb & J. Keller (Eds.), *Investing in innovation: Toward a consensus strategy for federal technology policy* (pp. 1–25). Cambridge, MA: MIT Press.
- Fritzsche, D. J. (2000). Ethical climates and the ethical dimension of decision making. *Journal of Business Ethics*, 24(2), 125–140.
- Gökalp, N. (2003). Ekonomide güven faktörü [Trust factor in economy]. *Yönetim ve Ekonomi*, 10(2), 163–174.
- Göksel, A., Aydın, B., & Bingöl, D. (2010). Örgütlerde bilgi paylaşım davranışı: Sosyal sermaye boyutundan bir bakış [Knowledge sharing behavior in organizations: A view from social capital construct]. *Ankara University Journal of Political Sciences Faculty*, 65(4), 87–109.
- Gray, M., Kurihara, T., Hommen, L., & Feldman, J. (2007). Networks of exclusion: Job segmentation and social networks in the knowledge economy. *Equal Opportunities International*, 26(2), 144–161.
- Güngör, G., & Ergen, H. (2014). Kamu okullarının sosyal sermaye düzeyleri ve dezavantajlılıkları ile ilgili değişkenler arasındaki ilişki (Mersin örneği) [The relation between the social capital level and disadvantageousness variables of public schools (The case of Mersin)]. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(2), 1–26.

- Hau, Y. S., Kim, B., Lee, H., & Kim, Y. G. (2013). The effects of individual motivations and social capital on employees' tacit and explicit knowledge sharing intentions. *International Journal of Information Management*, 33(2), 356–366.
- Hunt, S. D., Wood, V. R., & Chonko, L. B. (1989). Corporate ethical values and organizational commitment in marketing. *Journal of Marketing*, 53(3), 79–90.
- Jones, A. P., & James, L. R. (1979). Psychological climate: Dimensions and relationships of individual and aggregated work environment perceptions. *Organizational Behavior and Human Performance*, 23, 201–250.
- Jones, C., Parker, M., & ten Bos, R. (2005). *Ethics for business: A critical text*. London, UK: Routledge.
- Karagül, M., & Masca, M. (2005). Sosyal sermaye üzerine bir inceleme [An examination on social capital]. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1, 37–52.
- Kirel, Ç. (2000). *Örgütlerde etik davranışlar, yönetimi ve bir uygulama çalışması* [Ethical behaviors in organizations, its management and a research study]. Eskişehir, Turkey: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Koh, H. C., & El'Fred, H. Y. (2001). The link between organizational ethics and job satisfaction: A study of managers in Singapore. *Journal of Business Ethics*, 29(4), 309–324.
- Kohlberg, L. (1967). Moral and religious education and the public schools: A development view. In T.Sizer (Ed.), *Religion and public education* (pp. 1–43). Boston, MA: Houghton Mifflin.
- Kohlberg, L. (1984). *The psychology of moral development*. San Francisco, CA: Harper & Row.
- Koka, B. R., & Prescott, J. E. (2002). Strategic alliances as social capital: A multidimensional view. *Strategic Management Journal*, 23(9), 795–816.
- Lawson, B., Tyler, B. B., & Cousins, P. D. (2008). Antecedents and consequences of social capital on buyer performance improvement. *Journal of Operations Management*, 26(3), 446–460.
- Leana, C. R., & Buren, V. (1999). Organizational social capital and employment practices. *Academy of Management Review*, 24, 538–555.
- Leana, C. R., & Firts, K. P. 2006. Social capital and organizational performance: Evidence from urban public schools. *Organization Science: A Journal of the Institute of Management Sciences*, 17(3), 353–366.
- Leana, C. R., & Pil, F. K. (2006). Social capital and organizational performance: Evidence from urban public schools. *Organization Science*, 17(3), 353–366.
- Lesser, E. L. (2000). Leveraging social capital in organizations. In E. L. Lesser (Ed.), *Knowledge and social capital: Foundations and applications* (pp. 55–78). Boston, MA: Butterworth–Heinemann.
- Lewin, K. (1975). *Field theory in social science: Selected theoretical papers by Kurt Lewin* (Ed by D. Cartwright). Westport, Connecticut: Greenwood Press.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1974). *Motivation and organizational climate* (3rd ed.). Boston, MA: Harvard University Press.
- Ma'amor, H., Ann, H. J., Munir, R. I. S., & Hashim, N. (2012). The relationship between ethical climates and organizational commitment in manufacturing companies. *International Proceedings of Economics Development & Research*, 56(27), 1–26.
- Maak, T. (2007). Responsible leadership, stakeholder engagement, and the emergence of social capital. *Journal of Business Ethics*, 74(4), 329–343.

- Martin, K. D., & Cullen, J. B. (2006). Continuities and extensions of ethical climate theory: A meta-analytic review. *Journal of Business Ethics*, 69, 175–194.
- Maskell, P. (2000). Social capital, innovation and competitiveness. In S. Baron, J. Field, & T. Schuller (Eds.), *Social capital: Critical perspectives* (pp. 111–123). Oxford, UK: Oxford University Press.
- Mayer, D. M., Kuenzi, M., & Greenbaum, R. L. (2010). Examining the link between ethical leadership and employee misconduct: The mediating role of ethical climate. *Journal of Business Ethics*, 95(1), 7–16.
- Moran, P., & Ghoshal, S. (1996). Value creation by firms. *Academy of Management Proceedings*, 1, 41–45.
- Mutebi, H., Kakwezi, P., & Ntayi, J. M. (2012). Ethical work climate in Ugandan procuring and disposing entities: Implications for leadership. *Journal of Business and Social Science*, 3(18), 33–39.
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of Management Review*, 23(2), 242–266.
- Neuman, W. L. (2003). *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches*. Boston, MA: Pearson Education, Inc.
- Oba, B., & Semerciöz, F. (2005). Antecedents of trust in industrial districts: An empirical analysis of inter-firm relations in a Turkish industrial district. *Entrepreneurship & Regional Development*, 17(3), 163–182.
- Oh, H., Chung, M. H., & Labianca, G. (2004). Group social capital and group effectiveness: The role of informal socializing ties. *Academy of Management Journal*, 47(6), 860–875.
- Özen, Ş., & Aslan, Z. (2006). İçsel ve dışsal sosyal sermaye yaklaşımları açısından Türk toplumunun sosyal sermaye potansiyeli: Ortadoğu Sanayi ve Ticaret Merkezi (OSTİM) örneği [The social capital potential of Turkish society from the internal and external social capital perspectives: The case of Ostim]. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 12, 130–161.
- Özen, S., Işık, N. E., Uysal, Ö. Ö., Şengün, A. E., Aksoy, B., Çakar, M., & Akış, B. (2007). *İş kültürü ve örgütler arası ilişkilerin örgütsel performansa etkileri: Ankara Mobilyacılar Sitesi örneği* [The impacts of work culture and interorganizational relations on organizational performance: The case of Ankara Furniture Site]. TUBITAK supported research project. Project no: SOBA6105K168.
- Özmen, F., Aküzüm, C., Koçoğlu, E., Tan, Ç., & Demirkol, M. (2014). Eğitim kurumlarında sosyal sermayenin iş tatmini üzerindeki etkisi [The impact of social capital on job satisfaction in educational organizations]. *Ekev Akademi Dergisi*, 18(58), 333–346.
- Öztaş, N. (2007). Sosyal sermayenin ağbağ kuram(lar)ı: Dayanışmacı ve aracı sosyal sermaye [The network theories of social capital: Cooperative and mediating social capital]. *Amme İdaresi Dergisi*, 40(3), 79–98.
- Özyer, K. (2010). *Etik iklim ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel bağlılık ve iş tatmininin düzenleyici rolü* [The moderating roles of organizational commitment and job satisfaction on the relationship between ethical climate and intention to leave] (Doctoral dissertation, Hacettepe University, Social Sciences Institute, Turkey). Retrieved from <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Parboteeah, K. P., Chen, H. C., Lin, Y. T., Chen, I. H., Lee, A. Y., & Chung, A. (2010). Establishing organizational ethical climates: How do managerial practices work? *Journal of Business Ethics*, 97(4), 599–611.

- Parzefall, M. R., & Kuppelwieser, V. G. (2012). Understanding the antecedents, the outcomes and the mediating role of social capital: An employee perspective. *Human Relations*, 65(4), 447–472.
- Paşamehmetoğulları, A. (2010). *Kültürel değerlerde farklılaşmanın sosyal sermayeye etkileri: Ankara Mobilyacılar Sitesi (siteler) ve Ortadoğu Sanayi ve Ticaret Merkezi (OSTİM) üzerine bir araştırma* [The impact of cultural values differences on social capital: A research among Ankara Furniture Site and Middle East Industrial and Commercial Centre] (Doctoral dissertation, Başkent University, Social Sciences Institute, Ankara). Retrieved from <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Pastoriza, D. (2008). *Antecedents and consequences of the internal social capital of organizations: An empirical study* (IESE Business School). Retrieved from <http://www.ieseinsight.com/fichaMaterial.aspx?pk=1106&idi=2&origen=1&idioma=2>
- Pastoriza, D., & Ariño, M. A. (2013). Does the ethical leadership of supervisors generate internal social capital? *Journal of Business Ethics*, 118(1), 1–12.
- Pastoriza, D., Ariño, M. A., & Ricart, J. E. (2008). Ethical managerial behavior as an antecedent of organizational social capital. *Journal of Business Ethics*, 78(3), 329–341.
- Pennings, J. M., & Lee, K. (1999). Social capital of organizations: Conceptualization, level of analysis, and performance implications. In R. A. J. Leenders, & S. M. Gabbay (Eds.), *Corporate social capital and liability* (pp. 43–67). Norwell, MA: Cambridge University Press.
- Putnam, R. D. (1993). *Making democracy work: Civic traditions in modern Italy*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Ruppel, C., & Harrington, S. (2001). Sharing knowledge through intranets: A study of organizational culture and intranet implementation. *IEEE Transactions on Professional Communication*, 44(1), 37–52.
- Sargut, S. (2003). Kurumsal alanlardaki örgüt yapılarının oluşmasında ve ekonomik işlemlerin yürütülmesinde güvenin rolü [The role of trust in the institutional organization structures and performing economic transactions]. In F. Erdem (Ed.), *Sosyal bilimlerde güven* [Trust in social sciences] (pp. 89–124). Ankara, Turkey: Vadi Yayınları.
- Schneider, B. (1975). Organization climates-an essay. *Personnel Psychology*, 28, 447–479.
- Schwartz, M. (2005). Universal moral values for corporate codes of ethics. *Journal of Business Ethics*, 59(1/2), 27–44.
- Shacklock, A., Manning, M., & Hort, L. (2011). Ethical climate type, self-efficacy, and capacity to deliver ethical outcomes in public sector human resource management. *Journal of New Business Ideas & Trends*, 9(2), 34–39.
- Shaw, J. D., Duffy, M. K., Johnson, J. L., & Lockhart, D. E. (2005). Turnover, social capital losses, and performance. *Academy of Management Journal*, 48(4), 594–606.
- Şimşek, R. D. (2013). *İlkokul ve ortaokullardaki sosyal sermaye düzeyi ile öğretmenlerin iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi* [The examination of the relationship between social capital of the primary and middle level schools and the teachers' job satisfaction] (Master's thesis, Okan University, Social Sciences Institute, Istanbul, Turkey). Retrieved from <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Stanton-Salazar, R., & Dornbusch, S. (1995). Social capital and the reproduction of inequality: Information networks among Mexican-origin high school students. *Sociology of Education*, 68(2), 116–135.

- Stevens, B. (2008). Corporate ethical codes: Effective instruments for influencing behavior. *Journal of Business Ethics*, 78(4), 601–609.
- Su, H. Y. (2014). Business ethics and the development of intellectual capital. *Journal of Business Ethics*, 119, 87–98.
- Töremen, F. (2002). Okullarda sosyal sermaye: Kavramsal bir çözümleme [Social capital in schools: A conceptual analysis]. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 32, 568–585.
- Töremen, F., Ersözlü, A., & Akbulut, Y. (2010). *Eğitim örgütlerinde sosyal sermaye ve yönetimi* [Social capital and its management in educational organizations]. İstanbul, Turkey: İdeal Yayınevi.
- Tsai, M. T., & Huang, C. C. (2008). The relationship among ethical climate types, facets of job satisfaction, and the three components of organizational commitment: A study of nurses in Taiwan. *Journal of Business Ethics*, 80(3), 565–581.
- Tsai, W., & Ghoshal, S. (1998). Social capital and value creation: The role of intrafirm networks. *Academy of Management Journal*, 41(4), 464–476.
- Tsalikis, J., & Fritzsche, D. J. (1989). Business ethics: A literature review with a focus on marketing ethics. *Journal of Business Ethics*, 8(9), 695–743.
- Tseng, F. C., & Fan, Y. J. (2011). Exploring the influence of organizational ethical climate on knowledge management. *Journal of Business Ethics*, 101(2), 325–342.
- Turgut, E. (2013). *Sosyal sermaye ve bilgi paylaşımı davranışının yenilikçilik iklimine etkisi* [The impacts of social capital and knowledge sharing on innovative climate] (Doctoral dissertation, Gazi University, Social Sciences Institute, Ankara, Turkey). Retrieved from <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Upchurch, R. S., & Ruhland, S. K. (1996). The organizational bases of ethical work climates in lodging operations as perceived by general managers. *Journal of Business Ethics*, 15(10), 1083–1093.
- Valentine, S., Godkin, L., Fleischman, G., & Kidwell, R. (2011). Corporate ethical values, group creativity, job satisfaction and turnover intention: The impact of work context on work response. *Journal of Business Ethics*, 98(3), 353–372.
- Van Aswegen, A. S., & Engelbrecht, A. S. (2009). The relationship between transformational leadership, integrity, and an ethical climate in organizations. *South African Journal of Human Resource Management*, 7(1), 221–229.
- VanSandt, C. V., Shepard, J. M., & Zappe, S. M. (2006). An examination of the relationship between ethical work climate and moral awareness. *Journal of Business Ethics*, 68(4), 409–432.
- Victor, B., & Cullen, J. B. (1987). A theory and measure of ethical climate in organizations. *Research in Corporate Social Performance and Policy*, 9, 51–71.
- Victor, B., & Cullen, J. B. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Administrative Science Quarterly*, 33, 101–125.
- Weeks, W. A., Loe, T. W., Chonko, L. B., & Wakefield, K. (2004). The effect of perceived ethical climate on the search for sales force excellence. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 24(3), 199–214.
- Wimbush, J. C., Shepard, J. M., & Markham, S. E. (1997). An empirical examination of the relationship between ethical climate and ethical behavior from multiple levels of analysis. *Journal of Business Ethics*, 16(16), 1705–1716.
- Wyld, D. C., & Jones, C. A. (1997). The importance of context: The ethical work climate construct and models of ethical decision making—an agenda for research. *Journal of Business Ethics*, 16(4), 465–472.

- Yang, S. C., & Farn, C. K. (2009). Social capital, behavioural control, and tacit knowledge sharing—A multi-informant design. *International Journal of Information Management*, 29(3), 210–218.
- Yeşiltaş, M. (2012). *Örgütsel özdeşleşmenin oluşmasında belirleyiciler olarak etik liderlik ve etik iklim: Otel işletmelerine yönelik bir uygulama* [The impacts of ethical leadership and ethical climate on organizational identification: A research study in hotel industry] (Doctoral dissertation, Gazi University, Social Sciences Institute, Ankara, Turkey). Retrieved from <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Yli-Renko, H., Autio, E., & Sapienza, H. J. (2001). Social capital, knowledge acquisition, and knowledge exploitation in young technology-based firms. *Strategic Management Journal*, 22(6-7), 587–613.
- Yücel, R., & Çiftçi, G. E. (2012). Employees' perceptions towards ethical business attitudes and conduct. *Turkish Journal of Business Ethics*, 5(9), 131–161.
- Zareei, E., Zamani, A., & Tanaomi, M. (2014). A conceptual model of human resources competencies (HRC) using structural equation modelling: A case study. *International Journal of Business Innovation and Research*, 8(1), 1–19.
- Zhang, L., Liu, J., Loi, R., Lau, V. P., & Ngo, H. Y. (2010). Social capital and career outcomes: A study of Chinese employees. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(8), 1323–1336.
- Zheng, W. (2010). A social capital perspective of innovation from individuals to nations: Where is empirical literature directing us? *International Journal of Management Reviews*, 12(2), 151–183.

Başvuru: 13 Nisan 2017

Revizyon gönderimi: 14 Mayıs 2017

Kabul: 29 Mayıs 2017

OnlineFirst: 17 Temmuz 2017

Copyright © 2017 • Türkiye İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği

ISSN: 1308-4070 • eISSN: 2149-8148

www.isahlakidergisi.com

Bahar 2017 • 10(1) • 77-98

Araştırma Makalesi

İlkokul ve Lise Okul Müdürlerinin Karşılaştıkları Ahlaki İkilemlere İlişkin Nitel Bir Çalışma

Esra Tekel¹
Yıldız Teknik Üniversitesi

Engin Karadağ²
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi

Öz

Bu çalışmanın amacı, ilkokul ve lise okul müdürlerinin karşılaştıkları ahlaki ikilemleri ortaya çıkarmaktır. Vaka çalışması deseninde tasarlanan çalışmaya *ölçüt örnekleme* yöntemiyle belirlenen dördü ilkokul, dördü lise olmak üzere toplam sekiz okul müdürü katılmıştır. Çalışmada yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak elde edilen verilerin analizi betimsel analiz yöntemiyle yapılmıştır. Bulgular, (i) üst yönetimin baskısı ve vicdan arasındaki ahlaki ikilemler, (ii) bir öğretmen ve diğer öğretmenler arasındaki ahlaki ikilemler ve (iii) öğretmen ve öğrenciler arasındaki ahlaki ikilemler olmak üzere üç tema altında sunulmuştur. Çalışmanın bulgularına göre, okul müdürleri eleştiri etiği, adalet etiği, özen etiği ve meslek etiği gibi farklı etik perspektifleri kullanarak karşılaştıkları ahlaki ikilemlerin üstesinden gelmektedir.

Anahtar Kelimeler

Ahlaki ikilem • Okul müdürü • Karar verme • Etik perspektif

1 Yıldız Teknik Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Esenler 34220 İstanbul. Eposta: esracakmak88@hotmail.com

2 Yetkilendirilmiş yazar: Engin Karadağ (Prof. Dr.), Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, 26480 Eskişehir. Eposta: engin.karadag@hotmail.com

Atıf: Tekel, E. & Karadağ, E. (2017). İlkokul ve lise okul müdürlerinin karşılaştıkları ahlaki ikilemlere ilişkin nitel bir çalışma. *İş Ahlakı Dergisi*, 10, 77-98. <http://dx.doi.org/10.12711/tjbe.2017.10.1.0006>

Okullar, yöneticilerinin hem bireyleri hem de okulun misyonlarını dikkate aldığı ve bu bağlamda sosyal sorumlulukların göz önünde bulundurulduğu, aynı zamanda ahlaki amaçları da gerçekleştirme için kurulmuş örgütlerdir (Starratt, 2004). Dewey'e (1909) göre, üzerine ahlaki bir sorumluluk düştüğü gerçeğini görmezden gelen bir eğitim sistemi ödevini ihmal ediyor demektir ki bu da *okulun kendi varlık nedenini inkâr etmesi* anlamına gelir. Modernleşmeyle birlikte yöneticilerin çalışma ortamlarının gittikçe daha karmaşık hâle gelmesi, ahlaki davranışlarda tutarlılık için belirli perspektiflerin benimsenmesi gerekliliğini ortaya koymuştur (Walker & Shakotko, 1999). Aldıkları kararlarla toplumsal kültürün şekillenmesinde ve taşınmasında önemli rolü olan eğitim örgütlerinin yöneticileri, karar alma süreçlerini ahlaki bir zemine oturtmalı ve alınan kararlar bu ahlaki zeminin dışına çıkmamalıdır (Daniel, 2001). Bununla beraber okul yöneticilerinin sürekli değişen ve gelişen bir okul çevresinde ahlaki ikilemlerle karşılaşması kaçınılmazdır (Cranston, Ehrich & Kimber, 2006). Ahlaki ikilem doğru ile yanlış, adil ile adil olmayan arasındaki zorlu seçim anlamına gelmektedir (Strike, Haller & Soltis, 1998).

Starratt'a (1991) göre, yöneticinin sadece kendi ahlaki görevini yerine getirmesi önemli değildir; yönetici aynı zamanda ahlaki bir okul iklimi de oluşturmalıdır. Dolayısıyla okul müdürü eğitim yönetimi alanına etik bir sorgulamayla bakmalıdır. Bunu da *eleştiri etiği* (*the ethics of critique*), *adalet etiği* (*the ethics of justice*) ve *özen* (*the ethics of caring*) olmak üzere üç farklı etik perspektif uyarınca göre yapabilir.

(i) *Eleştiri etiği* gereğince; okul müdürü sosyal yaşamı eleştirir, sosyal yaşamı aydınlatmak için kimin hangi grup üzerinde baskın olduğunu, işlerin nasıl yapılandırıldığını saptamaya çalışır (Starratt, 1991). Eleştiri etiği eğitimcilerin cinsiyet, sınıf, ırk gibi farklılıklarla ilgili ayrımcılık durumlarında gereklidir. Bu bileşen “Kuralları, politikaları veya yasaları kim koyar? Bu kurallardan, yasalardan veya politikalardan kim ya da kimler fayda görecektir? Güç kimdir? Sessiz kalan sesler kimlerdir?” gibi sorulara cevap arar (Caldwell, Shapiro & Gross, 2007; Shapiro & Hassinger, 2007). Eleştiri etiğinin en önemli eksiği, eleştirdiği sosyal düzeni yeniden yapılandırmaya yönelik ayrıntılı bir plan sunmayışıdır. Bu eksiklikten ötürü adalet etiği devreye girer. (ii) *Adalet etiği* gereğince; yönetim hakkaniyet esas alınarak yürütülmelidir (Starratt, 1991). Eğitimde adaletin her zaman ön planda tutulması gerektiği düşünülse de (Marshall, 2004; Shields, 2004), yöneticilerin ne kadar adil olabildikleri, iş yerinde karşılaştıkları dirençlerin neler olduğu ile eşit ve adaletli davranmayı nasıl başardıklarına ilişkin çalışmalar yapılmamıştır (Theoharis, 2007). Adalet etiği “Belirli bir etik ikilemi çözmek için belirli bir kural, hak veya politika var mıdır? Neden bu kural, hak veya politikalar belirli durum için doğru olmalıdır? Kural, hak veya politikalar nasıl uygulanmalıdır?” sorularına cevap verir (Caldwell ve ark., 2007; Shapiro & Hassinger, 2007). Bu perspektifin en önemli eksiği “Biri için adaletli olan, diğeri için adaletli değilse ne yapılmalıdır?” sorusuna cevap verememesidir. Bu nedenle Starratt (1991) bireylerin düşüncelerini göz önüne almanın gerekliliğine vurgu yapar. Bir diğer perspektif olan (iii) *özen etiği* gereğince; bireyler

karar almadan veya eyleme geçmeden önce söz konusu karar veya eylemin sonuçlarını öngörmeye çalışılmalıdır. Dolayısıyla “Benim kararımdan/yaptığımdan kim ya da kimler fayda görebilir? Benim yaptığımdan kim ya da kimler zarara uğrayabilir? Bugün aldığım bir kararın/yaptığım bir eylemin uzun dönemli etkileri neler olabilir? Eğer bugün birinden yardım alırsam bunun karşılığında gelecekte bu bireye veya topluma yükümlülüğüm neler olabilir?” sorularına cevap aranır (Caldwell ve ark., 2007; Shapiro & Hassinger, 2007).

Starratt’ın (1991) bu üç ahlaki yaklaşıma Shapiro ve Hassinger (2007) *meslek etiğini (the ethics of profession)* de eklemiştir. Meslek etiğine göre, okul yöneticileri bütünlüklü, adil ve etik bir çerçeve içerisinde tüm çocukların başarısı uğruna çalışmalıdır (Interstate School Leaders License Consortium [ISLLC], 1996). Meslek etiği perspektifinden bakıldığında karşılaşılan bir ahlaki ikilemde şu sorulara cevap aranır: “Öğrenciler için en faydalı olan nedir? Eğitim liderlerinin kişisel ve mesleki etik kodları neler olmalıdır? Hangi mesleki etik kodları dikkate alınmalıdır? Bu konuda toplum ne düşünüyor? Belirli bir durumda meslek etiğine uygun hareket etmenin en uygun yolu nedir?” (Caldwell ve ark., 2007; Shapiro & Hassinger, 2007).

Her ne kadar ahlak konusunda teoriler geliştirilse de, uygulayıcılar kuramcılarının bir adım gerisinde kalmıştır (Starratt, 1991). Mevcut eğitim yönetimi anlayışlarında teknik yeterlilikler istenen düzeyde iken insani ve ahlaki niteliklere gereken önem verilmemektedir (Hodgkinson, 2004). Bu bağlamda çalışmanın genel amacı; *okul müdürlerinin karşılaştıkları ahlaki ikilemleri ve bu ikilemlerle nasıl başa çıktıklarını ortaya çıkarmaktır.*

Yöntem

Çalışmanın Deseni

Bu çalışma, nitel araştırma yaklaşımlarından *vaka çalışması* deseni temelinde tasarlanmıştır. Vaka çalışması, bir ya da birden fazla durumun derinlemesine tanımlanması, incelenmesi ve yorumlanmasıdır (McMillan & Schumacher, 2006). Creswell’e (2007) göre vaka çalışması; araştırmacının belirli bir süreyle sınırlandırılmış bir veya birkaç durumu, çoklu veri toplama araçlarıyla (gözlem ve görüşme formları ile dokümanlar ve raporlar) derinlemesine incelediği, duruma bağlı temalar oluşturduğu bir yaklaşımdır. Vaka çalışmalarında araştırmacının en önemli amacı, ele alınacak belirli durum ya da durumları tanımlamasıdır (Christensen, Johnson & Turner, 2011). Bu çalışmada ele alınan vaka ise, okul müdürlerinin karar verme sürecinde karşılaştıkları ahlaki ikilemlerdir.

Katılımcılar

Çalışma, ahlaki ikilemlerle karşı karşıya geldiklerini ifade eden dördü ilkokul, dördü de lise olmak üzere toplam sekiz okul müdürünün katılımıyla yürütülmüştür. Çalışmada, katılımcıların seçimi için olasılıksız örnekleme türlerinden *ölçüt örnekleme* kullanılmış

olup, buradaki ölçüt müdürlük görevlerinde ahlaki ikilemlerle karşı karşıya kalmaktır. Bu doğrultuda okul müdürleriyle ön görüşmeler yapılmış, kendilerine ahlaki ikilemler hakkında bilgi verildikten sonra, karar verme sürecinde ikilemde kalma durumları kaydedilmiştir. Devam eden aşamada ise, daha önce belirlenen ölçütlere uygun olan ve çalışmaya katılma isteğinde bulunan okul müdürleri çalışmanın katılımcıları olarak belirlenmiştir. Çalışmanın temelini oluşturan durum, karar verme sürecindeki ahlaki ikilem olduğundan araştırmacıya en derin bilgiyi verebilecek katılımcıları seçebilmek amacıyla bu örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Katılımcıların özellikleri Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1

Katılımcıların Demografik Bilgileri

Okul Türü	Katılımcılar	Branş	Eğitim Durumu	Müdürlük Kıdemi
İlkokul	Deniz Müdür	Sınıf	Lisans	1 yıl
	Mehmet Müdür	Türkçe	Lisans	3 yıl
	Tuncay Müdür	Sınıf	Lisansüstü	3 yıl
	Korhan Müdür	Tarih	Lisansüstü	3 yıl
Lise	Aytaç Müdür	Biyoloji	Lisansüstü	36 yıl
	Cemil Müdür	Bilgisayar	Lisansüstü	3 yıl
	Osman Müdür	Edebiyat	Lisansüstü	3 yıl
	Metin Müdür	İlahiyat	Lisans	15 yıl

İşlem

Bireylerin gözlemleyemediğimiz davranışlarını, duygularını ve niyetlerini nasıl ifade ettiklerini öğrenmek için *görüşme* en uygun veri toplama yöntemidir (Creswell, 2007; Merriam, 2009). Dolayısıyla bu çalışmanın verileri -okul müdürlerinin karar verme süreçlerinde karşılaştıkları ahlaki ikilemler ve bu ikilemlerin üstesinden nasıl geldikleri- açık uçlu soruların yer aldığı *yarı yapılandırılmış görüşme formu* kullanılarak elde edilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşmenin en etkili özelliklerinden biri olan görüşmenin sohbet havasında gerçekleşmesi (Yin, 2011) sayesinde katılımcılar görüşme boyunca kendi seçeneklerini kendileri belirleyebilmektedir (Creswell, 2007). Çalışmada kullanılan görüşme formu oluşturulurken öncelikle literatürden faydalanılarak yarı yapılandırılmış taslak görüşme formu hazırlanmıştır. Akabinde alan uzmanlarından ve nitel araştırma alanının da uzmanlarından görüş alınarak formda gerekli düzenlemelere gidilmiştir. Eldeki yarı yapılandırılmış görüşme formunun sorularının çalışırılığını test etmek için ahlaki ikilemlerle karşılaşan bir okul müdürüyle pilot çalışma yapılmıştır. Söz konusu pilot çalışma doğrultusunda gereken değişiklikler işlenip forma son hâli verilmiştir.

Katılımcı müdürlerin daha rahat edecekleri düşünülerek kendi odalarında gerçekleştirilen görüşmeler, yaklaşık bir saat sürmüştür. Bu görüşmeler, müdürlerin de izniyle ses kayıt cihazına kaydedilmiş, yazıya daha sonra dökülmüştür. Verilerin dökümü sırasında her bir konuşma olduğu gibi, hiçbir düzeltmeye gidilmeden, araştırmacılar tarafından bir forma yazılmıştır. Görüşmelerin dökümünden sonra elde

edilen veriler *betimsel analiz* yöntemiyle analiz edilmiştir. Betimsel analiz yapılırken veriler öncelikle anlam maddelerinin sınıflandığı kategorilere ayrılmış, benzer mesajlar bir kategori altında toplanarak bulgular sunulmuştur.

Geçerlik ve Güvenirlik

Nitel çalışmalarda geçerlik, araştırmacının incelediği olguyu açıklamasıyla gerçek dünyanın tutarlılığıdır. Bir diğer ifadeyle geçerlik, araştırmacı ve katılımcının olayların ve olayların anlamları üzerinde hemfikir olma durumudur (McMillan & Schumaer, 2006). Çalışmanın geçerliğini temin maksadıyla araştırma süresince araştırmacılar tarafından ilgili uzmanlardan görüş alınmıştır (Creswell, 2007; Denzin, 1970, Merriam, 2009). Aynı zamanda her görüşme sonrasında, katılımcının ses kaydının yazılı hâle getirilen dökümü kontrol edip onay vermesi istemiyle kendisine gönderilmiş ve böylece *katılımcı teyidi* sağlanmıştır. Nitel çalışmalarda güvenirlilik, tutarlılık veya sağlamlığına işaret etmektedir (Neuman, 2006). Çalışmanın güvenirliliğini sağlamak için ses kayıtlarının dökümünün analizi esnasında *körleme* yöntemi kullanılmış, dolayısıyla analiz edilen ifadelerin kime ait olduğu bilinmediğinden tarafsız yorumlama yapılmıştır (Creswell, 2007). Ayrıca çalışmanın verilerin analizi aşaması iki araştırmacı tarafından da ayrı ayrı gerçekleştirilmiş, sonrasında araştırmacılar arasındaki tutarlılık incelenerek tutarsız olan noktaların tartışılmasıyla birliktelik sağlanmıştır.

Bulgular

Müdürlerin karşılaştıkları ahlakî ikilem konularına ilişkin bulgularda; (i) üst yönetim ile vicdanları arasında, (ii) bir öğretmen ile diğer öğretmenler arasında ve (iii) öğretmen ile öğrenciler arasında yaşadıkları ahlakî ikilemler olmak üzere üç tema ortaya çıkmıştır.

Üst Yönetim ile Vicdanları Arasındaki Ahlakî İkilemler

Türkiye’de okulların merkezî yönetim şeklini benimsemiş olmasından dolayı üst yönetim, okul müdürlerinin hem ahlakî ikilemlere düşmelerinde hem de bu ikilemlerde karar vermelerinde kilit rol oynamaktadır. Çalışmanın bulgularına göre; ilkokul müdürlerinin de lise müdürlerinin de ahlakî ikilemde en çok kaldıkları konular, üst yönetimin dâhil olduklarıdır. Katılımcıların büyük kısmı ücretli öğretmen alımı konusunda üst yönetimin baskısı olduğunu ve bu konuda karar verirken ahlakî ikilem yaşadıklarını dile getirmiştir. Ücretli öğretmen konusunda bir yandan üst yönetimin emri ile vicdanı arasında ikilemde kalan okul müdürlerinden Deniz Müdür üst yönetimin baskısına rağmen onların aleyhinde karar verdiğini şu şekilde ifade etmiştir:

Şube müdürünün telefonuyla bi ücretli öğretmen başladı burda. Öğretmen, öğrencilerden sürekli hediye istiyomuş. Sınıfta çocuklara sormuş: “Senin baban ne iş yapıyo, Senin annen ne

iş yapıyo” falan diye. ...çocukların babaları büyük oranda tekstil işinde çalışıyo. Öğretmene getirmişler kılık kıyafet... Bazen rengini beğenmiyomuş, değiştirmek için geri veriyomuş. Neyse... Öğrenciler şikâyet etti. Öğretmeni çağırdım, sordum. “Benim haberim yok, çocukların içinden gelmiş” dedi. Ben durumu anlatan bi yazı yazdım, ilişkisini kestim. Şube müdürü yine aradı, “n’aptın” dedi. Durumu anlattım. “Tamam” dedi. Ne desin. Ama o arada ikilemde kaldım.

Bazı okul müdürleri ise, öğrenciler söz konusu olduğunda bile, vicdanen rahatsızlık duymasına rağmen üst yönetimin emrine boyun eğdini söylemiştir. Korhan Müdür, bu konudaki duygularını aşağıdaki cümleleriyle açığa vurmaktadır:

Bir ücretli öğretmen geldi okula. Ama amirimin amirimin amiri ile... Öğrenciler kadının kıyafetinden memnun değil, veli zaten sürekli şikâyetçi bu öğretmenden... Burada anlatamayacağım davranışları vardı. Veli de öğrenci de bunların farkındaydı tabii ki. Ama emir büyük yerden geldiği için öğretmen hakkında hiçbir şey yapamadım. Vicdanım hiç rahat değildi, orası ayrı... Ama sonuçta kendisi gidene kadar, okulda kalmaya devam etti.

Katılımcılardan bazıları ise, öğretmenlerin ders programları konusunda üst yönetimden gördükleri baskı dolayısıyla ahlaki ikilemde kaldıklarını, yine emri veren üst yönetim olduğu için diğer öğretmenlerin haklarını göz ardı edip bu emri uyguladıklarını belirtmişlerdir.

...mesela öğretmen programımda bi *gün boş olsun* diyo. Ama olmuyo, mesela uyuşmuyor, yapamıyoruz. Yapamıyorum, diyorum. Gidiyo hemen sendikadan, ilden ya da ilçeden birini aratıyo. Telefon gelince mecburen programı iyice mahvedip onunkini düzeltiyorum. Yine kendi sözümü yemiş oldum. (Tuncay Müdür)

Lise müdürleri, lisede devamsızlığı dikkate alma koşulu olduğu hâlde, üst yönetimden bazı öğrencilerin devamsızlıklarını silmeleri yönünde baskı gördüklerini belirtmişlerdir. Lise müdürleri, diğer öğrencilere haksızlık yapmamak için bu talepleri yerine getirmek istemediklerini velakin talep sahiplerinin amirleri olması yüzünden duydukları zorunluluk karşısında ahlaki ikileme de düştüklerini anlatmışlardır. İlkokul müdürleri ise, kimi öğrencilerin sınıflarını değiştirmeleri hususunda üst yönetimden baskı gördüklerini ifade etmiştir. Benzer şekilde ilkokul müdürleri de diğer öğrencilerin hakkı ile amirlerinin emri arasında kalarak ahlaki ikilem yaşamakta, ne var ki yine diğer öğrencilerin haklarını göz ardı edip amirlerinin dediğini yapmaktadırlar.

Çalışmanın bulgularına göre, bir karar noktasında üst yönetimin baskısı ile karşılaşan okul müdürlerinin yaşadıkları ahlaki ikilemler, çoğunluklar üst yönetimin dediğini uygulama ile sonuçlanmaktadır. Üst yönetimin baskısı ile karşı karşıya geldiklerinde müdürlerin ilk izledikleri yol, amirlerine olayı ayrıntılı şekilde anlatmak ve onları ikna etmeye çalışmak olmaktadır. Müdürler amirlerini ikna edemediklerinde ise, ekseriyetle aldıkları emre uymayı tercih etmektedirler. Böylesi bir durumda müdürleri rahatsız eden şey de velilere, öğrencilere veya öğretmenlere isteklerini yapamayacaklarını

söylemelerine rağmen üst yönetimin baskısı sonucunda bu istekleri yerine getirdiklerinde sözlerini yemiş olmalarıdır. Bunu bir katılımcı şöyle ifade etmiştir:

Adam geliyor, 2 ay önceki devamsızlığını silmeye çalışıyo. Yok ki öyle bi yasa. Kanun, kural yok... Şimdi siz orda net duruş sergiliyorsunuz. ...Siz veliye bunu anlatıyorsunuz. Veli anlamış gibi gidiyo, ilçe milli eğitime söylüyor, ilçe milli eğitimden telefon geliyor. Diyo ki “hocam yardımcı olun...” “Tamam hocam, sıkıntı yok” diyorsunuz. O veli geri geldiğinde, bi önceki görüşmenizdeki o masum, uysal veli değil. Veli geliyor; “Ben bak her türlü işimi hallederim” sizin karşısında daha böyle horoz pozisyonuna geçiyo. Şimdi onu yaşadığınız zaman... Aynı veli iki farklı karakter sergiledi ya... İkinciye görünce diyorsunuz ki “Ben niye burdayım? Ben napıyorum?” (Metin Müdür)

Bir Öğretmen ile Diğer Öğretmenler Arasındaki Ahlaki İkilemler

Müdürler, öğretmenlerin motivasyonunu arttırmaya ve yüksek performans sergilemelerine yarayacak uygun bir ortam hazırlamalıdır. Bununla birlikte okul müdürleri, hangi öğretmene nasıl bir ortam sunması gerektiği noktasında ahlaki ikilem yaşamaktadır. Okul müdürleri, öğretmenler arasında en çok öğretmene boş gün verme, ek ders kesintisi yapma ve başarı belgesi verme konularında ahlaki ikileme düştüklerini belirtmişlerdir.

Müdürler, öğretmenlerin genellikle lisansüstü eğitim almak, çocuklarıyla ilgilenmek veya ikinci bir işte çalışabilmek için kendilerinden boş gün talebinde bulunduklarını düşünmektedirler. Müdürler, ilgili mevzuatta söz konusu isteklerin sınırları çok net olduğu hâlde, özellikle başarılı öğretmenlerin motivasyonunu ve dolayısıyla okulun başarısını düşürmemek amacıyla mevzuatı esnettiklerini, ancak diğer öğretmenlere haksızlık edip etmedikleri kuşkusuyla da ahlaki ikilemde kaldıklarını söylemişlerdir.

Bazı katılımcılar ise, başarılı öğretmenlerin ek derslerini kesme konusunda ahlaki ikileme düştüklerinden bahsetmiştir. Başarılı öğretmenin ders ücretini kesmek istemediği gibi diğer öğretmenlere haksızlık etmek de istemeyen bir müdür tereddütte kaldığı hususları şu şekilde dile getirmiştir:

Eğer bir öğretmen pazartesi derse gelmediyse, salı ve *çarşamba* günkü ek dersi de kesiliyor. Ama biliyorum ki o öğretmen çalışkan bir öğretmen. Ben bu durumda ikilemde kalıyorum. Bu öğretmenin ek dersini kesmeli miyim, kesmemeli miyim? ...ücretini kesersem salı ve *çarşamba* günlerinden de ek ders ücreti kesilecek. Ama eğer kesmezsem, bu sefer başka öğretmenler duyarsa bu sefer ben kötü duruma düşerim, bunu da istemem. Bu konuda ikilemde kalıyorum. (Tuncay Müdür)

Müdürlerin öğretmenler arasında ahlaki ikilemde kaldığı bir diğer konu ise, öğretmenlere verilen başarı belgeleridir. Okullarında başarı belgesini almayı hak eden birden fazla öğretmen olduğunda içlerinden kimini okul müdürlerini büyük bir ahlaki ikileme sokmaktadır.

Okul müdürlerinin çoğu öğretmenler arasında ahlaki ikilem yaşadıklarında, diğer öğretmenlere haksızlık ettiklerini düşünseler de, başarılı öğretmenlerden yana tercih kullandıkları görülmektedir. Bu davranışlarının dayandığı başat etmenin söz konusu öğretmenlerin performansını düşürmemek olduğunu vurgulayan müdürler, diğer öğretmenlerin tepkisini çekmekten kaçındıkları için de davranışlarının gizli kalmasına çabalamaktadırlar. Bazı müdürler ise diğer öğretmenlere haksızlık yapmamak için öğretmenlere sırayla yardım ettiklerini ifade etmişlerdir.

Öğretmen ile Öğrenciler Arasındaki Ahlaki İkilemler

Çalışmanın bulgularına göre, hem ilkökul hem de lise müdürleri karar verirken öğrencilerin hakları ile öğretmenin hakları arasında ahlaki ikilemde kalmaktadır. Bu bağlamda müdürlerin en çok ahlaki ikilem yaşadıkları konular, öğretmenin öğrenciye uyguladığı şiddet ile sendikanın kılık kıyafet eylemi olarak tespit edilmektedir. Öğretmenin hakkı mı, öğrencilerin hakkı mı sorgulamasında müdürleri ikilemde bırakan mesele, bir taraftan öğretmene yaptırım uygulaması gerekirken yapamaması diğer taraftan da öğrencilerin eğitimlerinin ve psikolojilerinin olumsuz etkilenmesini engellemek istemesidir.

Okul müdürlerinin neredeyse hepsi şiddetin kabul edilemez olduğunu ve bu noktada öğrencinin hakkını savunduklarını dile getirmişlerdir. Katılımcılardan bazıları, öğretmene hemen soruşturma açtıklarını belirtirken bazıları da bu davranışın kabul edilemez oluşuna rağmen her zaman yasal işlemin uygulanmayabileceğini, bazen öğretmeni davranışının doğru olmadığına ikna etmeye ve veliyle öğretmenin arasını düzeltmeye çalıştıklarını belirtmişlerdir. Bununla ilgili düşüncelerini bir müdür şu şekilde ifade etmiştir:

Geçen matematik öğretmeni öğrencinin birisini sınıfta dövmüş. Kafasına kitapla vurmuş. Veli hemen şikâyet geldi, haklı olarak. Ama öbür taraftan öğretmeni de kazanmam lazım. Öğretmen toy, daha 4 yıllık öğretmen. Ama işinde çok iyi. Önce veliyi sakinleştirdik. “Haklısınız” dedim. “Benim de çocuğum var, böyle bir şey benim başıma gelse ben de müdüre gider, şikâyet ederdim” dedim... “Biz her zaman burdayız, bi yere gitmiyoruz. Aynı olay tekrarlanmıyacak. Eğer böyle bir şey tekrarlanırsa ben yine buradayım, o zaman tekrar görüşürüz” dedim. Veli biraz sakinleşti. Öğretmeni ayrı odama çağırdım, onunla ayrı konuştum. Dedim, “Kadın senin annen yaşında... Özür dile elini öp, bu mevzu kapansın” dedim. Öğretmen veliden özür diledi, konu kapandı. (Korhan Müdür)

Her ne kadar yasalarla şiddet yasaklanmış olsa da, okul müdürlerinden bazıları, şiddet konusunda öğretmeni haklı bulmakla beraber karar noktasında ahlaki ikilem yaşadıklarından bahsetmişlerdir. Örneğin katılımcılardan biri “Öğretmen de iyi bi öğretmen aslında. Demek çok sinirlendirmiş çocuk. (Deniz Müdür)” diyerek öğretmenin şiddet uygulamasının nedenini öğrencide aramak gerektiğine dikkat çekmiştir.

Okul müdürlerini ahlakî ikilemde bırakan bir diğer mesele ise, sendikaların öğretmenlerin kılık kıyafetine ilişkin eylemleridir. Okul müdürleri, öğretmenlerin bir kısmının kılık kıyafetinin Yönetmelik'te uymadığını, ancak üyesi oldukları sendikanın aldığı kararların göstererek serbest biçimde giyindiklerinden bahisle öğretmenlerin kıyafetlerinin öğrencileri olumsuz etkilediğine değinmişlerdir. Bir tarafta öğrencilerin gelişimi, diğer tarafta öğretmenlere bir yaptırım uygulamak isteyip de yapamaması müdürlerin ahlakî ikilem yaşamasına neden olmaktadır. Bazı katılımcılar, öğrencilerin doğru gelişimi ve diğer öğretmenlerin tepkisini çekmemek için toplum normlarına uygun giyinmeyen öğretmenleri bir üst makama şikâyet ettiklerini belirtmişlerdir. Bu şekilde bir yol izleyen müdürler, şikâyet edilen öğretmenle ilgili hiçbir karar çıkmayacağını hatta şikâyetlerinin üst yönetimde kendileri için olumsuz intibaya yol açacağını farkında olduklarını, ancak öğrencileri adına yapmaları gerekeni yaptıklarını vurgulamışlardır. Bazı katılımcılar ise, şikâyetle bulunmanın hiçbir işe yaramayacağını bildiğinden öğretmeni şikâyet etmediğini, fakat vicdanının da rahat olmadığını açıklamıştır. Bu sorunla ilgili düşüncelerini bir müdür şu şekilde ifade etmiştir:

...bizim öğretmenin birisi, yandaki imam hatip okulundan bi öğretmeni sarıklı görmüş... Artık bu sendikaların bu kıyafet grevi bu boyuta geldi. Şimdi bu okulun müdürü ne yapsın? Bişey yapamaz ki! Alın size ahlakî ikilem. Öğretmen dediğin öğrencilere örnek olacak hocam. Dışarda nasıl gezerse gezsin ama okulda olmaz... Bu aslında bi kravat takmamayla başlamıştı, çığırından çıktı... Ama bişey diyemiyorum ki. (Osman Müdür)

Örneğin öğretmenlerin kıyafet grevi var... E bişey diyemiyosun, demek istiyosun diyemiyosun. Sendikamın kararı var diyo adam. Bi de bu sene erkeklerde dar kısa paça pantolon modası var. Bizim öğretmenler de genç. Erkekler dar kısa paça pantolonla okula gelmiş. Sakalını kesmemiş, kulağında küpe... Öğrenciler onu örnek alıyolar. Uyarmak istiyorum ama uyaramıyorum, sendika kararı var. (Tuncay Müdür)

Sonuç

Okul müdürlerinin karşılaştıkları ahlakî ikilemlerin incelendiği bu çalışmada, okul müdürlerinin üst yönetimin baskısıyla vicdanı arasında, öğretmenle diğer öğretmenler arasında ve öğretmenle öğrenci arasında ahlakî ikileme düştükleri ortaya çıkmıştır. Üst yönetimin baskı yapmakla müdürün ahlakî ikilem yaşamasına yol açtığı konular, ücretli öğretmen, öğretmenlerin ders programları ve bazı öğrencilerin devamsızlıklarının silinmesi olarak tespit edilmiştir. Şüphesiz, karar verme aşamasında yönetici çeşitli baskılar altında kalmaktadır (Baloğlu, 2014). Üst yönetimin baskısıyla karşı karşıya kalan ve ahlakî ikilem yaşayan okul müdürleri, 'Kuralları, politikaları veya yasaları kim koyar? Bu kurallardan, yasalardan veya politikalardan kim ya da kimler fayda görecektir? Güç kimdir? Sessiz kalan sesler kimler?' gibi sorulara cevap arayarak (Caldwell ve ark., 2007; Shapiro & Hassinger, 2007) eleştiri etliğini göz önünde

bulundurmaktadırlar. Üst yönetimin baskısına muhatap olan okul müdürlerinin çoğu, vicdanları rahat etmese de, amirlerinin dediğini yapmaktadır. Kirby, Paradise ve Protti'ye (1992) göre, yöneticilerin amirlerinin görüşüne ters düşmeyen kararlara yöneldikleri görülmüştür. Ne pahasına olursa olsun kendi yönetsel konumlarını devam ettirmek amacıyla yöneticiler, vicdanlarını bir kenara bırakıp (Ergun, 2004'ten akt., Özdemir, 2008), amirlerinin görüşleri doğrultusunda karar alabilmektedir.

Çalışmanın bir diğer bulgusu ise, müdürlerin bir öğretmenle diğer öğretmenler arasında ahlaki ikilemde kalmalarıdır. Müdürler, öğretmenler arasında en fazla öğretmene boş gün verme, ek ders kesintisi yapma ve başarı belgesi verme konularında ahlaki ikileme düştüklerini belirtmişlerdir. Nitekim Walker ve Shakotko (1999) da okul yöneticilerinin en çok personel değerlendirme ve öğretmeni güçlendirme gibi konularda ahlaki ikilem yaşadıklarını öne sürmektedir. Çalışmanın bulgularına göre; öğretmenler arasında ahlaki ikilemde kalan müdürler, karar verirken öğretmenin motivasyonunu ve okulun başarısını düşürmemek maksadıyla Starratt'ın (1991) özen etiğini dikkate alarak başarılı öğretmenler için mevzuatı esnettiklerini açığa vurmuşlardır. Öte yandan diğer öğretmenler kendilerine haksızlık yapıldığını düşünmesinler diye böylesi uygulamaları gizlemeyi uygun bulmaktadırlar. Esasen Langlois'in (2004) eğitim yöneticileriyle yapmış olduğu çalışma da yöneticilerin ahlaki ikilem içinde verdikleri kararlardan ötürü çalışanların kin beslemesinden çekindiklerini ortaya koymaktadır.

Çalışmanın bir diğer bulgusuna göre müdürlerin, öğrencilerle öğretmenler arasında en fazla ahlaki ikilem yaşadıkları konuların öğretmenin öğrenciye uyguladığı şiddet ve sendikanın kılık kıyafet eylemi olduğu görülmüştür. Bu meselelerde müdürlerin, çoğunlukla öğrencinin yanında durduğu görülmüştür. Öğrenci ile öğretmen arasında ahlaki ikilemde kalan okul müdürlerinin tüm çocukların başarısı uğruna meslek etiği (Caldwell, 2007; Shapiro & Hassinger, 2007) perspektifinden karar verdiği söylenebilir.

Sonuç itibarıyla eğitim örgütlerinin amaçlarının genellikle değerlere dayalı olması (Bursahioğlu, 2010) ve modernleşmeyle birlikte yöneticilerin çalışma ortamlarının gittikçe daha da karmaşık hâle gelmesi (Walker & Shakotko, 1999) okul müdürlerinin ahlaki ikilemlerle karşılaşmasını kaçınılmaz kılmaktadır. Çalışmanın bulgularına bakıldığında okul müdürlerinin farklı ahlaki ikilemlerde farklı yaklaşımlar kullandığı görülmektedir. Shapiro ve Hassinger'a (2007) göre de her ahlaki bileşen tek başına yeterli değildir, birbiri ile desteklenmeli ve eksik yanları bu şekilde tamamlanmalıdır. Bu bağlamda okul müdürlerine çok büyük sorumluluk düştüğü açıktır. Okul müdürleri gücü, politikayı, yasa ve kuralları eleştirel bir gözle incelemeli; okulda adaleti sağlamak için elinden geleni yapmalı; adaleti sağlarken bireylerin öznel ilgilerini göz önünde bulundurmalı ve tüm bunları yaparken okulun amacını unutmamalıdır.

A Qualitative Study on the Moral Dilemmas of Elementary and High School Principals*

Esra Tekel¹Engin Karadağ²

Abstract

This study, designed as a case study, aims to reveal the ethical dilemmas that school principals face during decision-making processes and how they cope with these dilemmas. Eight school principals who work in Istanbul and encounter ethical dilemmas participated in the study and were selected in accordance with the criterion-based sampling method. A semi-structured interview form consisting of open-ended questions has been used in this study, and data has been analyzed through content analysis. The findings have been presented under three themes: the dilemmas principals face between senior management and conscience, between one teacher and other teachers, and between teachers and students. According to the findings of the study, school principals operate from different perspectives such as the ethics of critiquing, the ethics of justice, and the ethics of caring for different ethical dilemmas.

Keywords

Ethical dilemma • School principal • Ethical perspectives

* This is an extended abstract of the paper entitled “İlkokul ve lise okul müdürlerinin karşılaştıkları ahlaki ikilemlere ilişkin nitel bir çalışma” published in *Turkish Journal of Business Ethics*.

Manuscript Received: April 13, 2017 / Revised: May 14, 2017 / Accepted: May 29, 2017 / OnlineFirst: July 17, 2017.

¹ Faculty of Education, Yıldız Technical University, İstanbul 34220 Turkey. Email: esracakmak88@hotmail.com

² **Correspondence to:** Faculty of Education, Eskişehir Osmangazi University, Eskişehir 26480 Turkey. Email: engin.karadag@hotmail.com

Schools are organizations where administrators take the goals of the school and of individuals into consideration in accordance with the social responsibilities that have been established to carry out ethical aims (Starratt, 2004). According to Dewey (1909), an education system that ignores its ethical responsibilities ignores its duties and reason for being. Because administrators' work environments have become more complex since modernization, the need has arisen for adopting moral behaviors (Walker & Shakotko, 1999). Educational organization administrators, who have a crucial role in shaping and maintaining social culture, should base decision-making processes on morals, and these decisions should remain within the moral basis (Daniel, 2001). In a constantly changing and developing school environment, however, school administrators inevitably face moral dilemmas (Cranston, Ehrich, & Kimber, 2006). Moral dilemmas refer to the tough choices that are made between right and wrong and between fair and unfair (Strike, Haller, & Soltis, 1998). According to Starratt (1991), administrators should not only carry out their ethical duties but also create an ethical school environment. Starratt (1991) stated that school principals should consider educational management using ethical reasoning. They can achieve this through three ethical perspectives: the ethics of critiquing, the ethics of justice, and the ethics of caring.

According to the ethics of critiquing, school principals critique social life and try to clarify who is in charge of which group and how things are constructed (Starratt, 1991). Critiquing ethics are necessary for difficulties that educators face, such as differences in gender, class, and race. This perspective seeks answers to the questions, "Who determines the rules, policies, and laws; who benefits from these things; who is in charge; and which voices are not being heard?" (Caldwell, Shapiro, & Gross, 2007; Shapiro & Hassinger, 2007). Yet the biggest drawback of this perspective is that it doesn't offer a detailed plan for reconstructing the social order being critiqued. The ethics of justice comes forth at this point. Ethics of justice underline that administrations should act according to what is right (Starratt, 1991). While justice is always prioritized in the field of education (Marshall, 2004; Shields, 2004), studies have not been conducted on how administrators act fairly, what challenges they encounter in the work place, or how they achieve acting equally and fairly (Theoharis, 2007). The ethics of justice answers the questions, "Is there a specific rule, right, or policy for solving a specific ethical dilemma; why is this rule, right, or policy correct for a specific condition; and how should the rule, right, or policy be carried out?" (Caldwell et al., 2007; Shapiro & Hassinger, 2007). The main drawback of this perspective is that it fails to answer what should be done when what is fair for one is unfair to another. Thus, Starratt (1991) underlines the need to consider individuals' philosophies.

In the ethics of caring, individuals consider the outcomes of their decisions and actions. They seek answers to the questions, "Who will benefit from my decision;

who will be hurt by my actions; what are the long-term effects of my decisions; and if I seek help from someone today, what should I do for this person or for society in the future?” (Caldwell et al., 2007; Shapiro & Hassinger, 2007).

Shapiro and Hassinger (2007) added professional ethics to Starratt’s (1991) three ethical perspectives. According to professional ethics, school administrators should strive for the success of all students based on integrity, justice, and ethics (Interstate School Leaders License Consortium [ISLLC], 1996). The following questions should be answered in accordance with the perspective of professional ethics for cases of ethical dilemma: “What is the most useful solution for students, what are educational leaders’ personal and professional code of ethics, which professional ethical codes should be taken into consideration, how does society feel about this, and what is the most appropriate way to act for a specific case?” (Caldwell et al., 2007; Shapiro & Hassinger, 2007).

While theories have been established on ethics, implementers have always been a step behind the theorists (Starratt, 1991). Even though technical facilities are at a desired level in terms of the educational administrations’ current understandings, humanitarian and moral features have been ignored (Hodgkinson, 2004). In this respect, the general purpose of this study is to examine primary school principals’ ethical dilemmas in terms of which issues school principals have encountered an ethical dilemma with most and which paths they have followed in making decisions during these ethical dilemmas.

Method

Research Design

This study uses a case study design, a qualitative research approach. A case study refers to a detailed definition, examination, and interpretation of one or more cases (McMillan & Schumacher, 2006). According to Creswell (2007) case studies are an approach where a researcher deeply examines one or more cases that are limited in time using multiple data-collection instruments (observations, interviews, audio-visual documents, and reports) and creates themes based on the case(s). The main purpose of the researcher in a case study is to define a specific case or cases (Christensen, Johnson, & Turner, 2011). The situation under consideration in this study is the moral dilemmas that school principals face.

Participants

The study has been conducted over a total of eight school principals who stated having faced moral dilemmas; while four of them are primary school principals, the others are high school principals. As the criterion sampling method has been used

in selecting participants, the criterion here is facing moral dilemmas in the duties of being a principal. Pre-interviews were conducted within this scope, and after participants were informed about moral dilemmas, any remaining dilemmas were noted in their decision-making process. In the next step, principals who had been determined to fulfill the criteria and who wished to participate in the study were then identified as the participants. Because the situation that creates the basis of the study is moral dilemmas in the decision-making process, a sampling method has been used to select participants who can give the researcher the deepest knowledge. Participants' characteristics are presented in Table 1.

Table 1

Participants' Demographic Features

School Type	Participants	Department	Educational Level	Experience
Primary Schools	Principal Deniz	Primary	Undergraduate	1 year
	Principal Mehmet	Turkish	Undergraduate	3 years
	Principal Tuncay	Class	Non-thesis Master's degree	3 years
	Principal Korhan	History	Graduate	3 years
High Schools	Principal Aytaç	Biology	Non-thesis Master's degree	36 years
	Principal Cemil	Computer	Master's degree	3 years
	Principal Osman	Literature	Non-thesis Master's degree	3 years
	Principal Metin	Theology	Undergraduate	15 years

Data Collection Tools

The interview method is the most appropriate for collecting data to find out how individuals express their unobservable behaviors, emotions, and intentions (Creswell, 2007; Merriam, 2009). A semi-structured interview form with open-ended questions has been used in this study to reveal the ethical dilemmas that school principals face while making decisions and how they handle these dilemmas. One of the most effective features of semi-structured interviews is that interviews are carried out as conversations (Yin, 2011). Thus, participants determine their own responses throughout the interview (Creswell, 2007). A rough draft of the semi-structured interview was prepared according to the literature while developing the interview form for the study. Opinions were gathered from related experts and qualitative study experts, after which the necessary revisions were made to the form. A pilot study was carried out over school principals who encounter ethical dilemmas to test the functionality of questions on the semi-structures interview form. The necessary corrections were made after the pilot study, and the form took its final shape.

Data Collection and Analysis

The interviews, which lasted almost an hour, were carried out in person in the principals' rooms with the thought that they would be more comfortable. The interviews were voice-recorded with the principals' consent, and the researchers

transcribed the voice recordings. After the interviews were itemized, the data obtained from the interviews were analyzed through content analysis. In content analyses, documents are first categorized according to their items' meanings, and similar messages are placed under the same category.

Validity and Reliability

Validity in qualitative studies refers to the consistency of a researcher's explanation for a phenomenon with real life. In other words, it refers to the level that the researcher and participants agree on events and their meanings (McMillan & Schumaer, 2006). Opinions from experts other than the researcher have been gathered throughout the study to enable the study's validity (Creswell, 2007; Denzin, 1970; Merriam, 2009). The voice records were transcribed after the interviews and sent to the interviewed participants to check and confirm their accuracy. Reliability in qualitative studies refers to consistency and robustness (Neuman, 2006). In order to enable study reliability, blinding was used as a method in analyzing the transcribed voice records. Thus, an impartial interpretation was made because who the statements belonged to was unknown (Creswell, 2007).

Findings

Three themes were created in the findings related to subjects where school principals face moral dilemmas: between senior management and their own conscience, between one teacher and the other teachers, and between the teachers and students.

Dilemmas Senior Management Encounters within Their Own Conscience

Because centralization has been adopted in Turkish schools, senior management plays a key role in how school principals make decisions when encountering ethical dilemmas. According to the study's findings, ethical dilemmas confronted by both primary and high school principals involve issues with the senior management. The majority of participants stated that senior management forces them to accept substitute teachers and that they face ethical dilemmas when making decisions on this issue. Principal Deniz, who faced a dilemma between senior management's orders and his own conscience, expressed how he decided against them despite the pressure senior management exposed him to:

A substitute teacher started working here after a call from the branch manager. The teacher constantly wanted gifts from the students. The teacher asked the students what their fathers do and where their mothers work... The majority of students' fathers work in the textile sector. They brought the teacher clothes and goods... The teacher sometimes didn't like the color and gave it back to be exchanged. Anyway, the students complained. I called the teacher and asked about it. The teacher said, "I didn't know; the students wanted to surprise

me.” I wrote a petition about this and dismissed the teacher. The branch manager called again and asked what I did. I explained the issue. He said okay. What else could he say? But I was in a dilemma over it.

Some school principals stated that they’d caved in to senior management because they had been ordered, even though they felt guilty and the issue was about the students. Principal Korhan expressed his opinion on this issue as:

A substitute teacher arrived at school via the boss of my boss’s boss, however... The students didn’t like the way the teacher dressed, the parents constantly complained about her... She displayed unmentionable behaviors which the parents and students were aware of, but I couldn’t do anything about the teacher because the order came from the top authority. My conscience was not at all at ease, though... She remained at the school until she decided to leave herself, however.

Some participants stated having confronted ethical dilemmas about teachers’ course schedules as a result of pressure from senior management, and that they had to ignore the rights of other teachers and yield to this order because senior management had given it.

For example, a teacher wants a day off on the schedule. But I can’t do it and it doesn’t fit. I tell them I can’t. Then the teacher goes and gets someone from the provincial union to call me. After they call me, this time I nix the schedule and redo it for that teacher. I go against my own word. (Principal Tuncay)

Because attendance is important in high school, school principals stated being under pressure from senior management to delete students’ absences. High school principals don’t want to do this so as to not be unfair toward the other students, but they stated facing an ethical dilemma because they had been forced to obey the order given by their superior. Principals in primary schools stated being under pressure from senior management to change students’ classrooms. Similarly, primary school teachers felt stuck in an ethical dilemma, choosing between students’ rights and their superior’s command. However, they had to obey their superior and ignore the other students’ rights.

According to the study’s findings, the majority of ethical dilemmas that school principals had experienced through pressure from senior management on deciding something resulted with the principals obeying their superiors’ orders. The path that school principals follow when pressured by senior management is to explain the event in detail and try to convince them. Principals generally obey their superiors’ orders when they fail to convince them. However, the thing that disturbs principals is when they have to obey the orders of senior management that goes against a promise they made to the parents, students, or teachers. One participant expressed this as:

One came and tried to delete an absence from 2 months ago. There is no law for this, no rules... You take a firm stand on one side... You explain this to the parent. The parent leaves as if he understands, then tells the district national education directorate who then calls me. They tell me to help out... You say "Okay sir, no problem." The next time that parent comes he is no longer innocent or meek. The parent comes and stands in front of you as if saying "Look, I can handle everything like this." When you experience this... When the same parent displays two different faces to you, you say to yourself, "Why am I here? What am I doing?" (Principal Metin)

Moral Dilemmas between One Teacher and the Other Teachers

Principals should create an environment where teachers can increase their motivation and display high performance. On this point, principals confront ethical dilemmas about what environment they should create for which teacher. School principals stated confronting ethical dilemmas with teachers about giving them a day off, not paying additional course fees, and giving certificates of achievement.

According to the principals, teachers want days off for their master's degree education, spending time with their children, or working at another job. Principals stated that while these demands are limited specifically by law, they stretch the rules to motivate successful teachers and to prevent a decrease in school achievement. However, they confront ethical dilemmas about whether or not they are being unfair to the other teachers.

Some participants expressed encountering an ethical dilemma regarding whether or not to pay the additional course fees for successful teachers. One principal who didn't want to not pay the additional course fee for a successful teacher and also didn't want to be unfair toward the other teachers expressed his opinions as:

If a teacher doesn't attend class on Monday, his or her additional course fees for Tuesday and Wednesday are not paid either. But I know that the teacher is hard working. I'm faced with a dilemma in this case. Should I pay this teacher's additional course fees or not? If I do, then I have to pay Tuesday and Wednesday's fees as well. Yet, if I do pay it and another teacher hears this, I will be in a difficult situation, and I don't want this to happen. I face a dilemma on this issue. (Tuncay Principal)

Another issue principals face ethical dilemmas with is about the achievement certificates given to teachers. Selecting a few teachers from among the more than one who deserve to receive an achievement certificate forces school principals to face ethical dilemmas.

The majority of school principals who face ethical dilemmas with teachers stated that although they don't want to be unfair toward other teachers, they side with

successful teachers. These principals, who stated that the main reason for doing this is to prevent a decrease in teacher performance, strive to keep this behavior secret so as not to draw a reaction from the other teachers. Some principals stated helping every teacher one-by-one so as not to be unfair towards them.

Moral Dilemmas between Teacher and Student

According to the study's findings, primary and high school principals confront ethical dilemmas between students' and teacher's rights while making decisions. The issues they stated facing ethical dilemmas with are violence performed by teachers and the union's understanding of how to dress. The point that pushes principals concerning teachers' and students' rights is on one hand, they wish to impose sanctions on teachers but can't, while on the other, they want to prevent students' educational psychology from becoming negatively affected.

The majority of school principals emphasized that violence is unacceptable and students' rights are defended. While some participants stated pressing charges against the teacher, other participants underlined that although the behavior is unacceptable, they don't always press charges but try to explain to the teacher that their behavior is wrong and try to fix the relationship between the parent and teacher. One principal expressed his opinions on this as:

The other day, our math teacher hit a student in class on the head with a book. The parent came to complain. But I still have to defend the teacher. The teacher is just a novice with only four years of experience. But he's very good at his job. I first calmed the parent down, telling them they're right: "I have a child, too, and if this happened to me, I would also go and complain to the principal... We are always here, we don't go anywhere else. This won't happen again. If it does, I will be here again and we will talk again." The parent calmed down a bit. I called the teacher to my room and talked in person. I said that the parent is like your mother, kiss her hand, apologize, and end this issue. The teacher apologized to the parent and the issue was resolved. (Korhan Principal)

No matter how much violence is prohibited by law, some school principals find the teachers to be right about corporal punishment and stated encountering an ethical dilemma on this decision. Principal Deniz stated, "The teacher is actually a good person. Obviously my child made him angry," which underlined that the reason why the teacher got rough was because of the student.

Another issue that confronts school principals with ethical dilemmas is the union's actions concerning the teachers' dress code. School principals stated that although how teachers dress doesn't comply with appearance regulations, they support the decisions made by their union and dress accordingly, and that the students are influenced by

their teachers' appearance. Principals are confronted with ethical dilemmas on one side by their students' development, and on the other by their wish to impose sanctions on teachers but can't. Some participants stated having complained about teachers who don't dress according to social norms to higher authorities in consideration of the students' development and so as not to draw a reaction from the other teachers. The principals who follow this path stated being aware that no decisions would be made against the teachers they had taken action against and that their (the principals') actions would cause higher authority to develop a negative impression towards them, but they took action for their students. Other participants underlined not having taken action against such teachers because they know it would bring no benefit and that they felt guilty. Two principals expressed their opinions on this as:

...One of our teachers saw a teacher working in the Religious Vocational High School next to us wearing religious dress... The dress-code strike of the unions has reached this point. What can a school principal do now? He can't do anything! Here you have an ethical dilemma. A teacher should be an example for students. They can dress however they like outside but not in school... This actually began with not wearing a tie. Now it is off the rails... But I can't say anything. (Principal Osman)

Teachers are on a dress-code strike... Well, you can't say anything. You may want to, but you can't. The man says a decision was made by the union. There is a slim-fit pants trend among males this year. Our teachers are young. Male students come to school with slim-fit pants. The man is unshaved and has an earring... The students take him as a model. I want to warn him, but I can't. The union gave their decision. (Principal Tuncay)

Discussion

According to this study, which examines the ethical dilemmas school principals face, ethical dilemmas were observed between senior management and their own conscience, between one teacher and the other teachers, and between teachers and students. Ethical dilemmas resulting from the pressure placed by senior management involve substitute teachers, teachers' course schedules, and deleting students' absences. Administrators are inevitably exposed to various pressures during their decision-making processes (Baloğlu, 2014). School principals, who face pressures from senior management and experience ethical dilemmas, seek answers to the questions, "Who establishes the rules, policies, and laws; who benefits from these rules, laws, and policies; who has the power; and whose voices are not being heard?" (Caldwell et al., 2007; Shapiro & Hassinger, 2007) and consider the ethics of critiquing. Most school principals who are exposed to pressures by senior management do what their superiors tell them to, even if their conscience bothers them. According to Kirby, Paradise, and Protti (1992), administrators make decisions that don't conflict with

the opinions of their superiors. Administrators can make decisions in accordance with their superiors' opinions in order to maintain their administrative titles at any cost and by ignoring their conscience (Özdemir, 2008).

According to another finding of the study, principals experience ethical dilemmas between one teacher and the other teachers. School principals stated facing ethical dilemmas with teachers mostly about giving a day off to one, making extra course payments, and giving certificates of achievement. Walker and Shakotko (1999) stated that school principals experience ethical dilemmas mostly with personnel evaluations and teacher reinforcements. According to their study's findings, principals who face ethical dilemmas between teachers stated bending the rules by taking into consideration Starratt's (1991) ethics of caring so as not to decrease teacher motivation and school achievement while making decisions. Principals keep some implementations hidden to prevent other teachers from feeling walked over. According to Langlois's (2004) study on educational administrators, administrators are worried that the staff will resent them because of a decision they made.

According to another of the study's findings, school principals stated mostly facing ethical dilemma issues such as teachers' use of corporal punishment and their union's understanding of the dress code. On this point, one observes that the majority of principals support the students. School principals who face ethical dilemmas between students and teachers can be said to make decisions according to professional ethics for the success of all students (Caldwell et al., 2007; Shapiro & Hassinger, 2007).

In conclusion, the fact that educational organizations' purposes are based on values (Bursalıoğlu, 2010) and that the work environments have become more complex for administrators due to modernization (Walker & Shakotko, 1999) makes school principals' encountering of ethical dilemmas inevitable. According to the study's findings, school principals practice different approaches for different ethical dilemmas. According to Shapiro and Hassinger (2007), ethical components alone are insufficient; they should be inter-supported and complete their deficiencies this way. In this respect, one can say that crucial responsibilities are given to school principals. School principals should examine power, policy, law, and legislation from a critical perspective; should strive to achieve justice within the school; should consider individuals' personal needs while achieving this; and bear in mind the school's aim.

Kaynakça/References

- Baloğlu, N. (2014). Karar verme. S. Turan (Ed.), *Eğitim yönetimi: Teori, araştırma ve uygulama* içinde (s. 225–266). Ankara: Pegem.
- Bursalioğlu, Z. (2010). *Eğitim yönetiminde teori ve uygulama*. Ankara: Pegem.
- Caldwell, C., Shapiro, J. P., & Gross, S. J. (2007). Ethical leadership in higher education admission: Equality vs. equity. *Journal of College Admission*, 195, 14–19.
- Christensen, L. B., Johnson, B., & Turner, L. A. (2011). *Research methods, design, and analysis*. New York, NY: Allyn & Bacon.
- Cranston, N., Ehrich, L. C., & Kimber, M. (2006). Ethical dilemmas: The “bread and butter” of educational leaders’ lives. *Journal of Educational Administration*, 44(2), 106–121.
- Creswell, J. W. (2007). *Qualitative enquiry and research design: Choosing among five approaches*. New York, NY: Sage.
- Daniel, R. E. (2001). *Ethics in educational administration: That which is expected vs. that which is required* (Doctoral dissertation, University of North Carolina, North Carolina).
- Denzin, N. K. (1970). *The research act: A theoretical introduction to sociological methods*. Chicago, IL: Aldine.
- Dewey, J. (1909). *Moral principles in education*. Boston, MA: Houghton Mifflin.
- Hodgkinson, C. (2004). The triumph of the will: An exploration of certain fundamental problematics in administrative philosophy. In H. Tomlinson (Ed.), *Educational management, Major themes in education 1* (pp. 29–45). London, UK: Routledge.
- Interstate School Leaders Licensure Consortium. (1996). *Standards for school leader*. Washington, DC: Author.
- Kirby, P. C., Paradise, L. V., & Protti, R. (1992). Ethical reasoning of educational administrators, structuring injury around the problem of practice. *Journal of Educational Administration*, 30(4), 25–32.
- Langlois, L. (2004). Responding ethically: Complex decision-making by school district superintendents. *International Studies in Educational Administration*, 32(2), 78–93.
- Marshall, C. (2004). Social justice challenges to educational administration: Introduction to a special issue. *Educational Administration Quarterly*, 40(1), 3–13.
- McMillan, J. H., & Schumacher, S. (2006). *Research in education: Evidence-based inquiry*. New York, NY: Pearson.
- Merriam, S. B. (2009). *Qualitative research: A guide to design and implementation*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Neuman, W. L. (2006). Toplumsal araştırma yöntemleri: Nicel ve nitel yaklaşımlar (S. Özge, Çev.). İstanbul: Yayın Odası.
- Özdemir, M. (2008). Kamu yönetiminde etik. *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(7), 179–195.
- Shapiro, J. P., & Hassinger, R. E. (2007). Using case studies of ethical dilemmas for the development of moral literacy: Towards educating for social justice. *Journal of Educational Administration*, 45(4), 451–470.
- Shields, C. M. (2004). Dialogic leadership for social justice: Overcoming pathologies of silence. *Educational Administration Quarterly*, 40(1), 109–132.
- Starratt, R. J. (1991). Building an ethical school. *Educational Administration Quarterly*, 27(2), 185–202.

- Starratt, R. J. (2004). *Ethical leadership*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Strike, K. A., Haller, E. J., & Soltis, J. F. (1998). *The ethics of school administration*. New York, NY: Teachers College Press.
- Theoharis, G. (2007). Social justice educational leaders and resistance: Toward a theory of social justice leadership. *Educational Administration Quarterly*, 43(2), 221–258.
- Walker, K., & Shakotko, D. (1999). The Canadian superintendency: Value-based challenges and pressure. In P. T. Begley, (Ed.), *Values and educational leadership* (pp. 289–313). New York, NY: State University of New York.
- Yin, R. K. (2011). *Qualitative research from start to finish*. London, UK: The Guilford Press.

Türkiye’de Eğitim-Öğretim Alanında Etik Konulu Yapılan Lisansüstü Tezlerin İncelenmesi

Faruk Levent¹
Marmara Üniversitesi

F. Şehkar F. Kınık²
İstanbul Teknik Üniversitesi

Öz

Bu çalışmanın amacı, Türkiye’de eğitim-öğretim alanında etik konulu yapılan lisansüstü tezlerin incelenmesidir. Nitel araştırma yöntemlerinden doküman inceleme tekniğinin kullanıldığı bu çalışmada, Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezinden 27.02.2017 tarihinde yapılan tarama sonucunda, eğitim-öğretim alanında etik ile ilgili erişime açık 108’i yüksek lisans ve 13’ü doktora olmak üzere toplam 121 teze ulaşılmıştır. Bu tezlerin; öğrenim düzeylerine ve yıllara, tezlerin yürütüldüğü üniversitelere, araştırma desenlerine, araştırma yapılan kademelere ve etik açıdan sorgulanan unsurlara göre kapsamı incelenmiştir. Yıllara nazaran sayısal dağılıma bakıldığında konuya dair ilk lisansüstü tezin 1998’de yapıldığı, en fazla tez çalışılan yılın ise 19 teze 2014 olduğu tespit edilmiştir. Konuya ilişkin eğitim-öğretim alanındaki lisansüstü tezlerin daha çok 2007-2015 aralığında ve çoğunlukla yüksek lisans düzeyinde çalışıldığı belirlenmiştir. İncelenen tezlerin ekserisinin nicel araştırma deseni kullanılarak hazırlandığı ve daha çok ilköğretim/ilkokul kademesini baz aldığı görülmüştür. Ayrıca tezlerde etik açıdan en çok sorgulanan unsurların okul yöneticileri ile öğretmenler olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler

Eğitim-öğretim • Etik • Lisansüstü tez • Tez inceleme

¹ Yetkilendirilmiş yazar: Faruk Levent (Yrd. Doç. Dr.), Marmara Üniversitesi, Atatürk Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Kadıköy 34722 İstanbul. Eposta: faruk.levent@marmara.edu.tr

² İstanbul Teknik Üniversitesi, Yabancı Diller Yüksekokulu, 34210 Esenler İstanbul. Eposta: kinik@itu.edu.tr

Atıf: Levent, F. & Kınık, F. Ş. F. (2017). Türkiye’de eğitim-öğretim alanında etik konusunda yapılan lisansüstü tezlerin incelenmesi. *İş Ahlakı Dergisi*, 10, 99–114. <http://dx.doi.org/10.12711/tjbe.2017.10.1.0007>

Eğitim, en genel tanımıyla, bireylerin davranışlarında kasıtlı ve istendik değişiklik meydana getirme sürecidir. Bu tanıma göre eğitimde toplumun beklentilerine uygun ve istendik yönde bir biçimlendirme söz konusudur (Bakioğlu & Levent, 2014). Bu biçimlendirme sürecinde etik ise “Ne yapmalıyım?” ve “Nasıl yapmalıyım?” sorularına cevap aradığından etik ve eğitim arasında doğrudan bir ilişki bulunmaktadır (Aydın, 2013, s. 43). Türk Dil Kurumu Sözlüğü’nde (2017) etik, “*felsefenin; ödev, yükümlülük, sorumluluk ve erdem gibi kavramları analiz eden, doğruluk veya yanlışlık ile iyi veya kötüyle ilgili ahlaki yargıları ele alan, ahlaki eylemin doğasını soruşturan ve iyi bir yaşamın nasıl olması gerektiğini açıklamaya çalışan dalı*” diye tanımlanmaktadır. Oxford Sözlüğü’ne (2017) göre ise etik, bir bireyin davranışlarını ya da bir eylemi yönlendiren ahlak ilkeleridir.

Etik; nelerin yapılmasının uygun, hangi davranışların iyi ya da kötü olduğunu ve nelerin hayatı anlamlandırdığını ifade eden bir kavramdır (Rosenthal & Yudin, 1997, s. 145). Bu anlamda etik; iyilik, dürüstlük, adalet, erdem, suç gibi mefhumları düzenleyerek eylem ve uygulamalar arasındaki ilişkilerin görülebileceği nesnel çerçeveyi oluşturmaktadır (Haynes, 1998, s. 6). Neyin iyi ve neyin kötü olduğu tartışmaları, hem akademik düzeyde hem de yaygın halk söylemlerinde kimin değerlerinin doğru ya da yanlış olduğu sorularına cevap aramaktadır. Çoğu insan için iyi olan, bazılarının ahlak anlayışında yer almayabilir (Campbell, 2003, s. 13). Felsefi açıdan “etik görecelilik” olarak değerlendirilen bu durumun tam aksine zamanla tek, kuşatıcı ve bağlayıcı bir “evrensel etik” paradigmasına yönelik çeşitli anlayışlar da ortaya çıkmıştır (Özlem, 2015, s. 23).

Sosyal ve kültürel bir varlık olan insanın bireysel ve toplumsal ilişkilerinde davranışlarını yönlendiren etik (Kolçak, 2013), insanların isteklerinden bazılarını yalnızca kişisel değil, evrensel bir önem vermesini de zorunlu kılmaktadır (Russell, 1993, s. 159). Bu nedenle bilim insanları, bilgiye ulaşma ve araştırma sürecinde etik sorumlulukların bilincinde hareket etmek durumundadır (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz & Demirel, 2012, s. 27).

Etik konusu sadece bilimsel çalışmalarda karşımıza çıkan bir olgu değil, pek çok meslek dalının sahip olduğu ve uyması gereken belirli standartları içermektedir (Güler, Halicioğlu & Taşgın, 2013, s. 369). Mühendislikten tıba, hukuktan öğretmenliğe hemen hemen her mesleğin kendine göre etik ilkeleri mevcuttur (Aydın, 2012, s. 97). Bu kuralların çeşitli bilim dallarında ne düzeyde uygulandığını ya da uygulanmadığını belirlemek ise etik araştırmalarının inceleme alanına girmektedir.

Eğitim-öğretimde etik konular, kapsamı itibarıyla çok yönlü ve değer sistemlerinin gözden geçirilmesini gerektiren bir nitelik taşımaktadır. Bir yandan eğitimcilerin öğrencilerle ilişkilerini, diğer yandan öğrencilerin kendi aralarındaki ilişkileri düzenleyen çok fazla etik değer ve ilke bulunmaktadır. Bununla birlikte okul ortamında ve eğitim-öğretim alanında pek çok etik dışı davranış ve ihlallerle karşılaşmaktadır (Aydın, 2016, s. 101).

Eğitim bilimlerinde etiğe dair değerlerin incelenmesi, XXI. yüzyıl başlarında eğitim ve eğitim yönetimi alanlarında öncelikli çalışma konularının başında gelmeye başlamıştır (Gümüşeli, 2006). Bu bağlamda, Türkiye’de eğitim-öğretim alanında yapılan etik konulu çalışmaların incelenmesi ve eğilimlerinin tespit edilmesinin ihtiyaç hâline geldiği söylenebilir. Söz konusu araştırmaların eğilimlerinin ve yönelimlerinin belirlenmesinin ileride yapılacak çalışmalara ışık tutacağı, eğitim bilimleri literatürüne ve eğitim-öğretim alanında etik konusuna katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Türkiye’de eğitim-öğretim alanındaki etik konulu lisansüstü tezlerin incelenmesini amaçlayan bu çalışma ile aşağıda yer alan araştırma sorularına yanıt aranmıştır:

- Eğitim-öğretim alanında etik konusunda çalışılan tezlerin öğrenim düzeylerine ve yıllara göre dağılımı nasıldır?
- Eğitim-öğretim alanında etik konusunda çalışılan tezlerin yürütüldüğü üniversitelere göre dağılımı nasıldır?
- Eğitim-öğretim alanında etik konusunda çalışılan tezlerin araştırma desenlerine göre dağılımı nasıldır?
- Eğitim-öğretim alanında etik konusunda çalışılan tezlerin araştırma yapılan kademelere göre dağılımı nasıldır?
- Eğitim-öğretim alanında etik konusunda çalışılan tezlerde sorgulanan unsurlara göre dağılım nasıldır?

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Nitel araştırma deseni benimsenerek hazırlanan bu araştırmanın verileri doküman incelemesi yoluyla elde edilmiştir. Nitel araştırma; gözlem, görüşme ve doküman inceleme gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik nitel bir sürecin izlendiği araştırma olarak tanımlanmaktadır (Yıldırım & Şimşek, 2013, s. 45). Doküman incelemesi, araştırılması hedeflenen olgu ya da olgularla ilgili yazılı materyallerin analizini içermektedir (Yıldırım & Şimşek, 2013, s. 217).

Verilerin Toplanması ve Analizi

Bu çalışmada, veri toplama yöntemi olarak kullanılan doküman incelemesi için öncelikle Yükseköğretim Kurulu (2017a) Tez Merkezi veri tabanında başlığında “etik” kelimesi geçen tezlerin taranması ile veri toplanması sürecine başlanmıştır. Araştırmada kullanılan veriler, 27.02.2017 tarihinde yapılan tarama sonucu

Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezinden elde edilmiştir. Bahsedilen tarama sonucunda, eğitim-öğretim alanında ise etik ile ilgili erişime açık durumdaki 108'i yüksek lisans ve 13'ü doktora olmak üzere toplam 121 tez çalışmaya dâhil edilmiştir. Bu lisansüstü tezler, araştırma sorularına uygun şekilde nitel bir bakış açısıyla doküman analizi tekniği kullanılarak çözümlenmiştir (Cohen, Manion & Morrison, 2000, s. 102). Araştırma bulgularının belirlenen temalara göre dağılımında ise frekans kullanılmıştır. Son aşamada ise araştırmanın ulaştığı bulgular yorumlanmıştır.

Bulgular

Tezlerin Öğrenim Düzeylerine ve Yıllara Göre Dağılımına İlişkin Bulgular

Araştırma sorularından ilki olan “Eğitim-öğretim alanında etik konusunda çalışılan tezlerin öğrenim düzeylerine ve yıllara göre dağılımı nasıldır?” sorusuna ilişkin bulgular Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1

Eğitim-Öğretim Alanında Etik Konulu Tezlerin Öğrenim Düzeylerine ve Yıllara Göre Dağılımı

Yıl	Yüksek Lisans	Doktora	Toplam
1998	1	-	1
1999	1	-	1
2000	-	-	-
2001	-	-	-
2002	3	-	3
2003	3	1	4
2004	2	1	3
2005	3	-	3
2006	5	1	6
2007	9	2	11
2008	7	-	7
2009	10	1	11
2010	8	-	8
2011	5	2	7
2012	6	-	6
2013	5	-	5
2014	18	1	19
2015	14	3	17
2016	8	1	9
Toplam	108	13	121

Tablo 1’de görüldüğü üzere eğitim-öğretim alanında etik konusunda 108'i yüksek lisans, 13'ü doktora olmak üzere toplam 121 tez yapılmıştır. Bununla birlikte tezlerin yıllara göre dağılımına bakıldığında; bu alandaki ilk çalışmanın 1998’de hazırlandığı, en çok lisansüstü tez çalışmasının ise 19 araştırma ile 2014’e ait olduğu görülmektedir. Doktora tezleri açısından 2015 yılı, 3 tez ile en çok doktora çalışmasının tamamlandığı yıldır. İlâveten 2000 ve 2001 yıllarında eğitim-öğretim alanında etik konulu lisansüstü hiçbir çalışmanın yapılmayışı da dikkat çekmektedir.

Tezlerin Üniversitelere Göre Dağılımına İlişkin Bulgular

Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezinden edinilen veriler ışığında, Türkiye’de 99 üniversitede 60 farklı alanda etik konulu 698 lisansüstü tez çalışmasının yürütüldüğü görülmektedir. Eğitim-öğretim alanında ise etiğe ilişkin 108’i yüksek lisans ve 13’ü doktora olmak üzere toplam 121 tez yapılmıştır. Bu araştırmaların tez düzeyi açısından üniversitelere göre dağılımı Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2

Eğitim-Öğretim Alanında Etik Araştırmalarının Üniversitelere Göre Dağılımı

Üniversite	Yüksek Lisans	Doktora	Toplam
Abant İzzet Baysal Üniversitesi	1	1	2
Adnan Menderes Üniversitesi	1	1	2
Afyon Kocatepe Üniversitesi	2	-	2
Ahi Evran Üniversitesi	1	-	1
Akdeniz Üniversitesi	3	-	3
Anadolu Üniversitesi	1	1	2
Ankara Üniversitesi	1	3	4
Atatürk Üniversitesi	1	-	1
Avrasya Üniversitesi	1	-	1
Beykent Üniversitesi	2	-	2
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi	1	-	1
Çukurova Üniversitesi	1	-	1
Dicle Üniversitesi	3	-	3
Dokuz Eylül Üniversitesi	5	-	5
Düzce Üniversitesi	1	-	1
Ege Üniversitesi	1	-	1
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi	1	-	1
Fırat Üniversitesi	1	1	2
Gazi Üniversitesi	7	1	8
Gaziantep Üniversitesi	1	-	1
Girne Amerikan Üniversitesi	1	-	1
Hacettepe Üniversitesi	3	1	4
Harran Üniversitesi	1	-	1
İnönü Üniversitesi	3	1	4
İstanbul Üniversitesi	1	-	1
Maltepe Üniversitesi	3	-	3
Marmara Üniversitesi	6	1	7
Mevlana Üniversitesi	6	-	6
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	2	-	2
Niğde Üniversitesi	1	-	1
Okan Üniversitesi	3	-	3
Orta Doğu Teknik Üniversitesi	1	1	2
Pamukkale Üniversitesi	1	-	1
Sakarya Üniversitesi	3	-	3
Selçuk Üniversitesi	4	1	5
Süleyman Demirel Üniversitesi	1	-	1
Türk Hava Kurumu Üniversitesi	1	-	1
Uşak Üniversitesi	2	-	2
Yeditepe Üniversitesi	10	-	10
Yıldız Teknik Üniversitesi	5	-	5
Yüzüncü Yıl Üniversitesi	3	-	3
Zirve Üniversitesi	11	-	11
Toplam	108	13	121

Tablo 2’de görüldüğü üzere eğitim-öğretim alanında etik konulu en çok yüksek lisans tez çalışması 11 araştırma ile Zirve Üniversitesi ve 10 araştırma ile Yeditepe Üniversitesinde yapılmıştır. Bu alanda etik konulu en çok doktora tez çalışması ise 3 araştırma ile Ankara Üniversitesi bünyesinde tamamlanmıştır.

Eğitim-öğretim Alanındaki Etik Konulu Tezlerin Araştırma Desenlerine İlişkin Bulgular

Araştırma sorularından üçüncüsü oluşturan “Eğitim-öğretim alanında etik konusunda çalışılan tezlerin araştırma desenlerine göre dağılımı nasıldır?” sorusuna ilişkin bulgular Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3

Eğitim-Öğretim Alanındaki Etik Konulu Tezlerin Araştırma Desenlerinin Dağılımı

Araştırma Deseni	Yüksek Lisans	Doktora	Toplam
Nicel	91	10	101
Nitel	8	3	11
Karma (Nicel ve Nitel)	9	-	9
Toplam	108	13	121

Tablo 3’te görüldüğü üzere eğitim-öğretim alanında yapılan etik konulu tezlerin 108’i nicel, 8’i nitel ve 9 tanesi karma araştırma deseni ile tasarlanmıştır. Çalışılan yüksek lisans tezlerinin 91’inde nicel ve 10’unda nitel araştırma deseni kullanılmıştır. Doktora tezlerinin ise 10’unun nicel ve 3’ünün de nitel araştırma deseniyle hazırlandığı görülmüştür. Karma araştırma desenine sahip, yani hem nicel hem de nitel analizlerin birlikte kullanıldığı 9 adet yüksek lisans tezi bulunurken doktora düzeyinde karma araştırma deseni ile yapılmış bir tezin bulunmaması dikkat çekmektedir.

Eğitim-öğretim Alanındaki Etik Konulu Tezlerde Araştırma Yapılan Kademelere İlişkin Bulgular

Eğitim-öğretim alanındaki etik konulu tezlerde araştırma yapılan kademeler; okul öncesi, ilköğretim/ilkokul, okul öncesi-ilköğretim/ilkokul, ortaöğretim/ortaokul, ilköğretim/ilkokul-ortaöğretim/ortaokul, yükseköğretim ve diğer olmak üzere yedi başlıkta toplanmıştır (Bkz. Tablo 4).

Tablo 4

Eğitim-Öğretim Alanındaki Etik Konulu Tezlerde Araştırma Yapılan Kademelerin Dağılımı

Araştırma Yapılan Kademeler	Yüksek Lisans	Doktora	Toplam
Okul Öncesi	3	1	4
İlköğretim/İlkokul	43	3	46
Okul Öncesi-İlköğretim/İlkokul	1	-	1
Ortaöğretim/Ortaokul	19	3	22
İlköğretim/İlkokul-Ortaöğretim/Ortaokul-Lise	27	3	30
Yükseköğretim	11	2	13
Diğer	4	1	5
Toplam	108	13	121

Tablo 4’te görüldüğü gibi eğitim-öğretim alanında okul öncesinde etik konulu 3 yüksek lisans ve sadece 1 tane doktora tezi bulunmaktadır. İlköğretim/ilkokul kademesinde hazırlanan 43 yüksek lisans tezine karşın 3 doktora tezi tamamlanmıştır. Hem okul öncesi hem de ilköğretim/ilkokul kademelerinde ise 1 yüksek lisans tezi yapılmıştır. Ortaöğretim/ortaokul kademesini inceleyen 19 yüksek lisans ile 3 doktora tezi çalışılmıştır. İlköğretim/ilkokul, ortaöğretim/ortaokul ve lise olmak üzere okul öncesi hariç tüm kademeleri kapsayan 27 yüksek lisans ve 3 doktora tezi mevcuttur. Yükseköğretim kademesine ilişkin etik konulu 11 yüksek lisans ve 2 doktora tezi hazırlanmıştır. Ayrıca 4 yüksek lisans ve 1 doktora tezi herhangi bir kademeye yönelik yapılmadığı için diğer kategorisi altında ele alınmıştır.

Eğitim-öğretim Alanındaki Tezlerin Etik Açıdan Sorgulanan Unsura İlişkin Bulgular

Eğitim-öğretim alanındaki etik konulu tezlerde etik açıdan sorgulanan unsurların nicel dağılımı Tablo 5’te görülmektedir.

Tablo 5

Eğitim-Öğretim Alanındaki Etik Konulu Tezlerde Etik Açıdan Sorgulanan Unsurların Dağılımı

Etik Açıdan Sorgulanan Unsurlar	Yüksek Lisans	Doktora	Toplam
Okul yöneticileri	49	5	54
Öğretmenler	16	4	20
Öğrenciler	4	-	4
Okul yöneticileri ve öğretmenler	8	-	8
Öğretmenler ve öğrenciler	1	-	1
Aday öğretmenler	8	-	8
Öğretim elemanları	3	2	5
MEB personeli	3	-	3
Müfettiş	7	-	7
Eğitim programları	5	1	6
Okul iklimi	1	-	1
Okul personeli (Memur, sekreter vb.)	1	-	1
Okul yöneticileri/Öğretmen/Müfettiş	1	-	1
Diğer	1	1	2
Toplam	108	13	121

Tablo 5’te görüldüğü üzere; okul yöneticileri 49 yüksek lisans ve 5 doktora tezinde; öğretmenler ise 16 yüksek lisans ve 4 doktora tezinde etik bakımdan incelenmiştir. Eğitim-öğretim alanında etik açıdan öğrencilerin sorgulandığı 4 yüksek lisans tezine karşın hiçbir doktora tez çalışmasının bulunmayışı dikkat çekicidir. Hem okul yöneticilerini hem de öğretmenleri etik açıdan sorgulayan 8 yüksek lisans tezi; hem öğretmenleri hem de öğrencileri etik açıdan sorgulayan 1 yüksek lisans tezi yapılmıştır. Eğitim-öğretim alanında etik açıdan sorgulanan diğer unsurlara göre dağılım ise; aday öğretmenler için 8 yüksek lisans tezi, öğretim elemanları için 3 yüksek lisans ve 2 doktora tezi, MEB personeli için 3 yüksek lisans tezi, müfettişler

için 7 yüksek lisans tezi, eğitim programları için 5 yüksek lisans ve 1 doktora tezi olarak tespit edilmiştir. Ayrıca bir yüksek lisans ve bir doktora tezi herhangi bir unsura yönelik yapılmadığı için diğer kategorisi altında ele alınmıştır.

Sonuç

Etik; toplumu bir arada tutmak, insanın acı çekmesini engellemek, adalet ve düzendeki çatışmaları çözmek ve övgüyü, kusuru, ödülü, cezayı ve suçu saptamak için gereklidir (Pojman, 2002, s. 3). Etiğin temel amacı ve ilkesi; insanın iyi temellendirilmiş ahlaki kararları kendi başına vermek durumunda olduğunu ve bu kararları verirken başka hiçbir kimseye veya otoriteye teslim olmaması gerektiğini göstermektir. Etik, topluluk içerisinde yaşayan, bilinçli ve sorumluluklarını bilen tüm bireyleri ilgilendirmektedir (Pieper, 2012).

Bu çalışmada, Türkiye’de eğitim-öğretim alanında etik konusu üzerine hazırlanan lisansüstü tezler incelenmiştir. Bu amaç doğrultusunda, etik konulu lisansüstü tezlerin; yıllara ve öğrenim düzeylerine, tezlerin yürütüldüğü üniversitelere, araştırma desenlerine, araştırma yapılan kademelere, konu alanına ve etik açıdan sorgulanan unsurlara göre kapsam incelemesi yapılmıştır.

Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezinden yapılan tarama sonucunda, 99 farklı üniversitede ve 60 farklı alanda etik konulu 698 lisansüstü tez çalışması tespit edilmiştir. Eğitim-öğretim alanında ise etik ile ilgili 108’i yüksek lisans ve 13’ü doktora olmak kaydıyla toplam 121 teze ulaşılmış ve bunlar çalışmaya dâhil edilmiştir. Yapılan incelemede, eğitim-öğretim alanındaki etiğe ilişkin tezlerin 42 farklı üniversitede hazırlandığı görülmektedir. Oysa YÖK’ün (2017b) resmî internet sayfasındaki yükseköğretim istatistiklerine göre Türkiye’de 2015-2016 eğitim-öğretim yılı itibarıyla toplam 193 üniversitede 160 sosyal bilimler enstitüsü ve 38 eğitim bilimleri enstitüsü bulunmaktadır. Dolayısıyla etik konusu üzerine eğitim-öğretim alanında birçok üniversitede lisansüstü tez çalışmasının yapılmadığı anlaşılmaktadır. Bu bağlamda, eğitim-öğretim alanında etik konusunda farklı üniversitelerde de çalışmalar yürütülmesinin bu konudaki mevcut çalışmalara farklı perspektiflerden bakılmasını da sağlayabileceği söylenebilir.

Bu araştırmada elde edilen bulgulara bakıldığında eğitim-öğretim alanındaki etik konulu tezlerin büyük çoğunluğunu (108 adet) yüksek lisans tezlerinin oluşturduğu görülmektedir. Bu konuda hazırlanan doktora tezleri ise daha az sayıya (13 adet) sahiptir. Bu farklılığın nedeni, Türkiye’deki üniversitelerde yüksek lisans ve doktora düzeyinde tamamlanan tezlerin sayısı dikkate alındığında, yüksek lisans çalışmalarının doktora çalışmalarından daha fazla olmasıyla açıklanabilir. Bu durum göz önüne alındığında eğitim-öğretim alanında etik konusunu daha kapsamlı olarak inceleyebilecek doktora tezlerinin yapılması gerektiği söylenebilir.

Türkiye’de etik alanında yürütülen çalışmaların, yapıldıkları üniversite ve bölümler açısından çeşitlilik gösterdiği belirlenmiştir. Bu durum, etiğin disiplinler arası özelliğini açıkça ortaya koymaktadır (Rasche, Gilbert & Schedel, 2013). Küreselleşmenin etkilerinin, etik sorunları da beraberinde getirmesi kaçınılmazdır (Crane & Matten, 2007; Poór ve ark., 2015). Nitekim etik sorgulamaların yapıldığı bilimsel araştırmaların sayısı uluslararası bağlamda sürekli artmaktadır. Türkiye’de de 1998 ile 2016 yılları arasında etik araştırmaların 2002 yılı itibarıyla artış gösterdiği tespit edilmektedir (Bkz. Tablo 1).

Yıllara göre sayısal dağılıma bakıldığında, etik ile ilgili ilk lisansüstü tezin 1998’de yapıldığı, en fazla tez hazırlanan yılın ise 19 teze 2014 olduğu görülmektedir. Bununla birlikte en çok çalışma nicel araştırma deseniyle yapılmış olup nitel ve karma desendeki araştırmalar bir hayli az sayıda kalmıştır. Oysa etik görecelilik, insanlara başkalarının standartlarını empoze etmenin tek doğru yol olarak görülmemesi gerektiğini ifade etmektedir (Lane, DiStefano, Maznevski & Dietz, 2009). Etiğin kendine özgü standartlaşamaması durumu ise araştırma desenlerinin karma olmasını gerekli kılmaktadır. Çünkü etik sorgulamalarda elde edilen bilgilerin göreceliliği yüksektir. Bu yüzden araştırmalarda gerçeğe ulaşmak için araştırma desenlerinin çeşitlendirilmesi önerilmektedir.

Etik konulu yapılmış çalışmalarda ulaşılan sonuçlar, eğitimde birtakım etik sorunlarını yaşandığını göstermektedir (Özmen & Güngör, 2008). Buna göre eğitim-öğretim alanında etik sorgulamalara yönelik araştırmalara daha çok gereksinim duyulduğu söylenebilir. Cohen’e (2006) göre eğitimin temel amacı sadece öğrenmeyi sağlamak değil, aynı zamanda sosyal, duygusal ve etik yeterlilikleri de kazandırmaktır. Dolayısıyla eğitim-öğretim alanında yapılan etik ile ilgili tezler; durum tespiti, eğitimin işlevselliğini artırma ya da çeşitli sorunlara çözüm önerme yönleriyle önem arz etmektedir.

Türkiye’de eğitim-öğretim alanındaki etik konulu tezlerde araştırmanın yapıldığı kademelerin dağılımına bakıldığında, en fazla çalışmanın ilköğretim/ilkokul kademesine ait olduğu görülmektedir. Buna karşın okul öncesi ve yükseköğretim kademelerinde çok az araştırma yapılması dikkat çekicidir. Özellikle okul öncesi dönem etik açıdan daha çok araştırma ile derinden incelenmelidir. Ayrıca aday öğretmenlere hizmet öncesinde etik değerlerin kazandırılmasıyla ilgili olarak yükseköğretim kademesinde daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyulmaktadır. Bunun yanında yükseköğretimde akademisyenlere yönelik etik sorgulamaların yapıldığı araştırmaların sayısının artması gerektiği de söylenebilir.

Eğitim-öğretim alanında hazırlanan araştırmalarda etik açıdan sorgulanan unsurlar; okul yöneticileri, öğretmenler, öğrenciler, aday öğretmenler, öğretim elemanları, MEB personeli, müfettişler, eğitim programları ve okul iklimidir. Bu araştırmada yapılan

incelemede, tezlerde en çok okul yöneticilerinin etik açıdan sorgulandığı belirlenmiştir. Kuşkusuz okul yöneticilerinin çoğu, doğru değerlere ve etik ilkelere sahip olduğunu düşünür. Ancak zamanla meydana gelen değişimlerle birlikte benimsedikleri değerler ve etik ilkeler aşınabilir ve doğru yoldan sapabilir (Çelik, 2003, s. 91). Meslek etiği ilkelerinin evrensel değerler üzerine kurulu olduğu dikkate alındığında branşı ne olursa olsun ve hangi düzeyde öğretim etkinliğinde bulunursa bulunsun, bir öğretmenin etik ilkeler doğrultusunda davranması beklenmektedir (Aydın, 2013, s. 58). Bu doğrultuda tezlerde etik açıdan en çok sorgulanan ikinci grup da öğretmenler olmuştur.

Lisansüstü tezlerde okul yöneticileri ve öğretmenler dışındaki unsurların etik açıdan nispeten daha az araştırıldığı tespit edilmiştir. Buna göre okul iklimi, çeşitli ders program içerikleri, okul yönetim tarzları, eğitim kurumlarında etik dışı iletişim şekilleri, üniversite öğrencileri, akademik programlar, yükseköğretimdeki etik dışı uygulamalar gibi çok çeşitli unsurlarla ilgili araştırmalar genişletilebilir. Etik üzerine bu konularda lisansüstü tezlerin sayısının çoğalmasının toplumda etik farkındalığı arttıracığı ve etik dışı davranışların önüne geçilmesine katkı sağlayacağı umulmaktadır.

Extended Abstract

Investigating Dissertations and Theses on Ethics in the
Field of Education in Turkey*Faruk Levent¹F. Şehkar F. Kınık²

Abstract

The purpose of this study is to investigate dissertations and theses on ethics in the field of education in Turkey. In this descriptive study, the general scanning method was used, and dissertations and theses in the scope of this study were analyzed using the method of document analysis. In light of the data obtained from the Council of Higher Education's Thesis Center on February 27, 2017, there are 121 theses and dissertations in total in the field of education (108 master's theses and 13 doctoral dissertations). These were all examined through the scope of analysis according to type, year prepared, university conducted in, research design, stages, and the elements being questioned in the education system. The quantitative results indicate that the first graduate article on ethics was prepared in 1998, and the highest number of graduate papers on ethics belongs to the year 2014 with 19 studies. The graduate studies on ethics in the field of education were mostly conducted between 2007 and 2015, and the majority of these were master's theses. Most were also specified to use the descriptive survey design and quantitative model, and the most frequently questioned element in terms of ethics was school administrators in the dissertations and theses prepared in the field of education.

Keywords

Education • Ethics • Dissertation • Thesis • Thesis examination

* This is an extended abstract of the paper entitled "Türkiye'de eğitim-öğretim alanında etik konusunda yapılan lisansüstü tezlerin incelenmesi" published in *Turkish Journal of Business Ethics*.

Manuscript Received: April 22, 2017 / Revised: June 2, 2017 / Accepted: June 5, 2017 / OnlineFirst: July 15, 2017.

¹ **Correspondence to:** Department of Educational Sciences, Atatürk Faculty of Education, Marmara University, Kadıköy, İstanbul 34722 Turkey. Email: faruk.levent@marmara.edu.tr

² School of Foreign Languages, Istanbul Technical University, Macka İstanbul Turkey. Email: kinik@itu.edu.tr

To cite this article: Levent, F., & F. Kınık, F. Ş. (2017). Investigating dissertations and theses on ethics in the field of education in Turkey. *Turkish Journal of Business Ethics*, 10, 99–114. <http://dx.doi.org/10.12711/tjbe.2017.10.1.0007>

Ethics can be defined as a concept expressing appropriate behavioral patterns, behaviors regarded as good or bad, and the things that make life meaningful (Rosenthal & Yudin, 1997, p. 145). In this context, ethics draws an objective framework, organizing concepts such as goodness, honesty, justice, virtue, and guilt, as well as the relationships between actions and practices (Haynes, 1998, p. 6). In discussions on what is good and what is bad, answers to the questions of whose values are right or wrong have been researched both at the academic level and in public discourses. Things that are right for most people may not occur at all in others' sense of decency (Campbell, 2003, p. 13). Unlike this condition, which is philosophically defined as ethical relativity, tendencies occur toward the paradigm of a single, surrounding, and obligatory sense of universal ethics (Özlem, 2015, p. 23).

Ethics is necessary for holding society together, preventing human suffering, providing human development, and resolving judicial conflicts, as well as necessary in the system for determining praise, fault, reward, punishment, and guilt (Pojman, 2002, p. 3). The main goal and principle of ethics is to indicate that humans need to make decisions themselves and, while making these decisions, should not cave in to anyone or any authority. Ethics is all about conscious and responsible individuals living in a society (Pieper, 2012).

Ethics that steer the behavior of humans as social and cultural beings in individual and social relationships (Kolçak, 2013) necessarily put some of the requests people have not only in an individual but also a universal context (Russell, 1993, p. 159). Therefore, scientists have to be conscious of discharging their ethical responsibilities during the research process (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz, & Demirel, 2009, p. 27).

Ethics, as a topic, is not confronted only in scientific studies; it is a phenomenon that includes the specific standards that most occupational fields should meet (Güler, Halıcıoğlu, & Taşgın, 2013, p. 369). From engineering to medicine and from law to teaching, almost all occupations have their own code of ethics (Aydın, 2012, p. 97). Research on ethics aims to investigate the extent to which these codes are adhered to.

Ethical issues in the field of education are more comprehensive and versatile, holding a qualification that requires all values systems to be reviewed. Many ethical values and principles exist that, on one hand, involve the relationships between educators and students, while on the other, involve the relationships among students. In the school setting, many unethical behaviors and violations of ethics codes are encountered in the field of education (Aydın, 2016, p. 101).

Investigating values over ethics in the educational sciences has been one of the primary issues studied in the field of educational administration since the beginning of the 21st century (Gümüşeli, 2006). In this context, one can say that investigating

studies on ethics in the field of education in Turkey is necessary in terms of determining tendencies. Studies conducted and the tendencies specified would enlighten and contribute to the literature of educational sciences and to the subject of ethics in the field of education. The purpose of this study is to investigate dissertations about ethics in the field of education in Turkey. These dissertations have been examined through the scope of analysis according to type, year prepared, university where conducted, research design, stages, and elements questioned in the education system.

This study was designed qualitatively, and the data used for the research has been analyzed using the document analysis method. This process of document analysis first searched for the term “ethics” among the titles of studies in the database of dissertations and theses registered in the [Council of Higher Education’s Thesis Center \(2017a\)](#). The data used in this study were obtained on February 27, 2017 from this search. As a result of the scan carried out in the research, 121 articles in total (108 master’s theses and 13 doctoral dissertations) on ethics that were available in the field of education were included in this study. The data gathered from these graduate theses were analyzed using the method of document analysis. Frequencies were calculated based on the themes specified in the findings of the research. Finally, the findings obtained from the data were then interpreted.

As a result of the search in the database of articles that are registered in the Council of Higher Education’s Thesis Center, 698 graduate theses were determined to have been prepared in 60 different fields at 99 different universities. In the field of education were a total of 121 theses, including 108 master’s theses and 13 doctoral dissertations on ethics. After the analyses, dissertations on ethics in the field of education were revealed to have been submitted at 42 different universities. However, according to the statistics on the official website of the [Council of Higher Education \(2017b\)](#), the 2015-2016 academic year had 193 universities, 160 social sciences institutes, and 38 educational sciences institutes, which indicates that many universities did not carry out any graduate dissertation studies on ethics in the field of education. In this context, one can infer that studies on ethics conducted at different universities will present different points of view for examining the existing research in this field.

According to the findings acquired from this study, the majority of articles (108) were revealed to be master theses, with only a few (13) being doctoral dissertations. By taking this difference into consideration, the topic of ethics in the field of education needs to be studied more comprehensively among doctoral dissertations.

Studies on ethics in Turkey were also indicated to vary in terms of the universities and departments where they were conducted; this clearly reveals the interdisciplinary characteristic of ethics ([Rasche, Gilbert, & Schedel, 2013](#)). The effects of globalization bring together some ethical problems ([Crane & Matten, 2007](#); [Poór et al., 2015](#)).

This condition increases the number of scientific studies that question ethics in an international context. In Turkey, the number of studies on ethics was found to have increased the most in 2002 from among the years 1998-2016.

According to the numerical distribution based on year, the first article on ethics was acknowledged to have been prepared in 1998, and the year with the greatest number of submitted articles is 2014 (19 articles). Additionally, the quantitative design was the most frequent design used in the papers, while the qualitative design and mixed design, which applies both quantitative and qualitative methods together, were used limitedly. However, ethical relativity does not necessarily mean that there is one correct way to impose the standards of others onto people (Lane, DiStefano, Maznevski, & Dietz, 2009). The condition that ethics cannot be naturally standardized, however, requires studies on ethics to be conducted using a mixed design because of the high relativity of data in questioning ethics. In order to realize the truth, varying the research design is suggested.

According to the numerical distribution based on fields, graduate papers on ethics in Turkey were found to be most frequently submitted in the fields of management and education. As a consequence, one can infer that questioning ethics is mostly necessary in the business and education life of Turkey. Cohen (2006) stated that the main purpose of education is not only to provide learning but also to gain social, emotional, and ethical competencies. Therefore, papers on ethics in the field of education are significantly important in terms of assessing and increasing the functionality of education and contributing to problem-solving.

When examining the numerical distribution of which educational stage has been investigated in terms of ethics in the field of education in Turkey, most research was revealed to have been conducted in the stage of primary school. Nevertheless, very few studies being submitted at the pre-school and higher education stages is surprisingly spectacular. The pre-school educational period in particular needs to be questioned profoundly with more studies. Moreover, more research on teacher candidates' acquirement of ethical values during the pre-service period is also needed within the higher education stage. Increasing the number of studies where academics are ethically questioned in the higher education stage can also be suggested.

The ethical elements that have been questioned in articles submitted in the field of education were: school administrators, teachers, students, teacher candidates, instructors, Ministry of National Education staff, education inspectors, training programs, and school climate. In this study, the most questioned ethical element in the dissertations prepared in the field of education was specified as school administrators. Most school administrators think they have proper ethical values and principles. However, the values and ethical principles they have adopted may be outdated or off-track (Çelik, 2003, p. 91). When considering that the principles of occupational ethics

are established on universal values, teachers are expected to behave in accordance with the ethical principles of whichever branch they are in or at whatever level they teach (Aydın, 2013, p. 58). Concordantly, the second ethical element most frequently questioned in the articles was teachers.

Other ethical elements questioned in terms of ethics in the dissertations apart from school administrators and teachers were found to be relatively few in the studies. Accordingly, some future studies can be expanded by examining school culture, the content of various programs, school administration styles, unethical forms of communication in educational organizations, undergraduate students, academic programs, and unethical implementations in higher education. One can say an increase in the number of graduate dissertations and theses on ethics will raise ethical consciousness and prevent unethical behavior in society.

Kaynakça/References

- Aydın, İ. (2012). *Yönetmelik, mesleki ve örgütsel etik*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Aydın, İ. (2013). *Eğitim-öğretimde etik*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Aydın, İ. (2016). *Akademik etik*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Bakıoğlu, A. & Levent, F. (2014). Türkiye'nin geleceği için önemli bir yatırım: Etik değerler eğitimi. *Yeni Türkiye Dergisi*, 10(58), 258–261.
- Büyükoztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (11. basım). Ankara: Pegem Akademi.
- Campbell, E. (2003). *The ethical teacher*. Philadelphia, PA: Open University Press.
- Cohen, J. (2006). Social, emotional, ethical, and academic education: Creating a climate for learning, participation in democracy, and well-being. *Harvard Educational Review*, 76(2), 201–237.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2000). *Research methods in education* (5th ed.). London, UK: Routledge/Falmer.
- Crane, A., & Matten, D. (2007). *Business ethics: Managing corporate citizenship and sustainability in the age of globalization*. New York, NY: Oxford University Press.
- Çelik, V. (2003). *Eğitimsel liderlik*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Güler, A., Halıcıoğlu, M. B., & Taşkın, S. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma* (1. baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gümüşeli, A. İ. (2006). Okul kültürü ve liderlik. *Artı Eğitim Dergisi*, 14.
- Haynes, F. (1998). *The ethical school*. London, UK: Routledge.
- Kolçak, M. (2013). *Meslek etiği* (2. basım). Bursa: Ekin Yayınevi.
- Lane, H. W., DiStefano, J. J., Maznevski, M. L., & Dietz, J. (2009). *International management behaviour-leading with a global mindset* (6th ed.). New York, NY: John Wiley & Sons Ltd.
- Oxford Dictionary. (2017). *Ethics*. Retrieved from <http://www.oxforddictionaries.com/definition/english/ethics>
- Özlem, D. (2015). *Etik: Ahlak felsefesi* (4. basım). İstanbul: Nodos Kitap Yayınevi.

- Özmen, F. & Güngör, A. (2008). Eğitim denetiminde etik. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(15), 137–155.
- Pieper, A. (2012). *Etiğe giriş* (V. Atayman & G. Sezer, Çev.). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Pojman, L. P. (2002). *Ethics, discovering right and wrong* (4th ed.). Belmont, CA: Wadsworth Group.
- Poór, J., Alas, R., Vanhala, S., Kollár, P., Slavic, A., Berber, N., ... Barasic, A. (2015). Idealism and relativism in ethics: The results of empirical research in seven CEE countries & one North European country. *Journal of East European Management Studies*, 20(4), 484–505.
- Rasche, A., Gilbert, D., & Schedel, I. (2013). Cross-disciplinary ethics education in mba programs: Rhetoric or reality? *Academy of Management Learning & Education*, 12(1), 71–85.
- Rosenthal, M., & Yudin, P. (1997). *Felsefe sözlüğü* (A. Çalışlar, Çev.). İstanbul: Sosyal Yayınları.
- Russell, B. (1993). *Bilim ve din*. İstanbul: Cem Yayınevi.
- Türk Dil Kurumu. (2016). *Türk Dil Kurumu sözlüğü*. http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.586a290d19d056.82024129 adresinden edinilmiştir.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (9. basım). Ankara: Seçkin Yayınları.
- Yükseköğretim Kurulu. (2017a). *Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı tez merkezi*. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Yükseköğretim Kurulu. (2017b). *Yükseköğretim istatistikleri*. https://istatistik.yok.gov.tr/yuksekoğretimIstatistikleri/2016/2016_T22.pdf adresinden edinilmiştir.

Received: January 9, 2017

Revision received: May 7, 2017

Accepted: June 19, 2017

OnlineFirst: July 27, 2017

Copyright © 2017 • Turkish Journal of Business Ethics

ISSN: 1308-4070 • eISSN: 2149-8148

www.isahlakidergisi.com/en

Spring 2017 • 10(1) • 115–145

Research Article

An Ethical Administration Trilogy: The Concepts of Integrity, Justice, and Benevolence Based on Kutadgu Bilig and Siyasat-Nama

Sümeyye Kuşakcı¹

International University of Sarajevo

N. Öykü İyigün²

İstanbul Commerce University

Abstract

Nizam al-Mulk's *Siyasat-Nama* and Yusuf Khas Hajib's *Kutadgu Bilig* have had an enormous influence on the concept of public administration in the Turkish tradition. A review of the management literature shows that intellectual curiosity into *Siyasat-Nama* and *Kutadgu Bilig* is stuck on the level of sympathy. However, both thinkers deserve a deep scientific exploration by taking the administrative facet of their thoughts into account. The qualitative content analysis of these two texts exposes a list of attributes that make a ruler effective. Among them, justice, integrity, and benevolence are attributes that render administration ethical. This study firstly analyzes these ethical administrative attributes comprehensively aiming to discover how they are interconnected, and secondly links them to ongoing ethics-based discussions in order to derive concrete implications for contemporary business management. Briefly stated, integrity, justice, and benevolence in unison generate a framework of ethical administration. Each attribute has equally significant place in the system. To draw an analogy, integrity is the foundation of an administrative structure; justice is the structure itself, and benevolence is its ornament.

Keywords

Siyasat-Nama • Kutadgu Bilig • Integrity • Justice • Benevolence • Ethics • Administration

1 **Correspondence to:** Sümeyye Kuşakcı (PhD), Faculty of Business and Administration, International University of Sarajevo, Sarajevo 71210, Bosnia and Herzegovina. Email: sumeyyearslanoglu@gmail.com

2 Department of International Trade, Faculty of Business Administration, İstanbul Commerce University, Beyoğlu İstanbul 34445 Turkey. Email: oiyigun@ticaret.edu.tr

Citation: Kuşakcı, S., & N. Ö. İyigün (2017). An ethical administration trilogy: The concepts of justice, integrity, and benevolence based on Kutadgu Bilig and Siyasat-Nama. *Turkish Journal of Business Ethics*, 10, 115–145. <http://dx.doi.org/10.12711/tjbe.2017.10.1.0001>

Counseling administrators on what is good has been a widespread practice. History confronts humanity with advice texts which are written by people from very diverse backgrounds and addressing whoever has authority over people. Sometimes this has been a sultan, king, emperor, or lord. By doing so, these texts aimed to harmonize the reality of politics with ethical principles. Although the books of advice were initially addressed to statesmen, they also present numerous universal advice applicable to any relevant managerial context.

Scholars from the field of business ethics have recently made use of this historical heritage. According to [Hsu \(2007\)](#) the corporate integrity of a business has paramount importance not only for surviving but also for growing within the context of a rapidly changing environment. For that purpose, he developed concrete principles which originate from Confucian thinking and appeal to companies that strive for business excellence. [Wood and Lamond \(2011\)](#), linking self-regulation with Confucian virtues, highlighted the essentialness of self-regulation for a ruler who aims to develop internal ethical standards. [Kumar and Rao \(1996\)](#) introduced a Value-Based Management guideline, which was developed using the ancient Indian officer Kautilya's magnum opus, *Arthashastra*.

Moreover, Plato's dialogues, which seem relevant to business ethics, have been heavily approached by various scholars. [Klein \(1998\)](#) investigated weaving the attributes of temperance and courage into leadership. [Takala \(1998\)](#) depicted Plato's concept of leadership as ethical, eloquent, and charismatic. [Velasquez \(1996\)](#) discussed Plato's theory of justice, compared to injustice, as being more profitable, rational, and intrinsically valuable.

[Hadreas \(2002\)](#) assessed Aristotle's thought in terms of its relevance to contemporary business ethics, discovering that it takes its strength from the tie between wealth and human goods. [Stieb \(2006\)](#) analyzed the issue of egoism and loyalty in a business context. He concluded that the Aristotelian view clears up egoist difficulties through loyalty. According to [Flynn \(2008\)](#), Aristotle proposes a leadership vision that is necessarily virtuous. [Bragues \(2008\)](#) chose to study a more practical issue: increasing corporate scandals and organizational practices that aim to hinder fraud. He questioned the efficiency of the institutional approach and presented the Aristotelian philosophy of virtue ethics as an alternative solution. [Wijnberg \(2000\)](#) discussed the deficiencies of stakeholder theory and also suggested an Aristotelian solution.

Lastly among various manuscripts, [Calhoon \(1969\)](#) tried to demonstrate the significance of the Machiavellian approach for modern management. [Harris \(2010\)](#) expanded Machiavelli's teachings and derived ethical and moral advice that Machiavelli would have delivered to the senior managers and politicians of today.

As is apparent, the number of scholars attempting to connect the advice texts produced by Western and ancient civilizations to business ethics is enormous. On the other

hand, the number of researchers associating Islamic advice texts with contemporary management practices and theories can be counted on one hand. The books in question here have attracted extensive scholarly attention owing to their orientalist (Darling, 2002) or linguistic value (Altay, 2008; Amirsoleimani, 2002; Merçil, 1975; Türkdoğan, 2009, 2010). If anything, they have inspired a limited number of political historians (Acındı, n.d.; Alighanbari, 2002; Altunöz, 2005; Arslan, 2012; Canatan, 2009; Ekiz, 2010; İnalçık, 1966; Kallek, 2004; Özbek, 2007; Portlakkaya, 2009).

The only exception is the *Muqaddimah* of Ibn Khaldun, which has inspired deep interest and been considerably investigated. Ibn Khaldun's systematic thoughts on history and civilization have been repeatedly discussed in the fields of sociology (Chapra, 2008), philosophy (Karaca, 2011; Kuyurtar, 1992), history (Dale, 2006), politics (Darling, 2007; Güden, 2010; Say, 2011), and even economics (Alferai & Burn, 1994; Boulakia, 1971; Erdem, 2011; Khalil, 2007; Spengler, 1964; Weiss, 1995), yet not at the level it deserves in management (Abdul Rahman, 1997; Genç, Yalçıntaş, & İyigün, 2015; Sidani, 2008).

This study attempts to show the relevance of the Islamic books of advice to the field of business ethics. Nizam al-Mulk's *Siyasat-Nama* and Yusuf Khasse Hajib's *Kutadgu Bilig* have been selected as the representative samples of this genre. According to Aksan¹ (1993), both texts are among the most influential siyasatnama texts. They were written at the beginning of the Golden Age of Islam and spread over to the wide geographical areas. *Siyasat-Nama* and *Kutadgu Bilig*, which include the teachings and experiences of two legendary higher officers, have had enormous influence on the concept of public administration in the Turkish tradition.

The qualitative content analysis of *Siyasat-Nama* and *Kutadgu Bilig* exposes a list of attributes that make a ruler "good." Among these, justice, integrity, and benevolence are prominent attributes that render ethicality to the concept of administration. This work first comprehensively analyzes ethical administrative attributes (e.g., integrity, justice, and benevolence) with the aim of discovering how they interconnect, and then links them to the ethics-based discussions going on in the field of business management.

Theoretical Background

Honesty and Integrity

The Oxford Dictionary defines the adjective *honest* as "being free of deceit; truthful and sincere; morally correct or virtuous." While the word *integer*, which is the earliest form of integrity, means fresh, unimpaired, and virgin as well as whole and complete;

¹ Virginia Aksan is a prominent historian focused on 18th and early 19th century Ottoman history, and a professor of courses in Islamic, Middle Eastern, and most recently Mediterranean history. Among her worthwhile publications are *An Ottoman Statesman in War and Peace: Ahmed Resmi Efendi, 1700-1783*, *Ottoman Wars, 1700-1870: An Empire Besieged*, and *Ottomans and Europeans: Contacts and Conflicts*.

it literally refers to the state of being untouched (Bauman, 2013). The definition for the noun *integrity* is “the quality of being honest and having strong moral principles.”

As explained previously, the classical understandings of honesty and integrity are completely equivalent to justice. However, modern times have narrowed down the concept of justice and uprightness, separating them. Even so, integrity is still included in just behavior. What is referred to by honesty in this study will not be justice but the *integrity* between what is thought, done, and said.

Aristotle describes three types of virtues related to social interactions (sociability, honesty, and being civilized), writing that “Honesty as a virtue in social relationships should be distinguished from faithfulness in economic dealings, which belongs to the virtue of justice” (as cited in Graafland, 2009). Among various ancient philosophers, Socrates designed a leadership curriculum that combined literature, poetry, and music. Students were directed to be pious, courageous, serious, moderate, just, and honest through the use of narratives and role models (Bragues, 2008).

In Islamic understanding, honesty refers to “unity of behavior, unity of standards, and integrity of personality” (Hoque, Khan, & Mowla, 2013). In the Holy Quran, Allah commands His subjects to “always speak the truth” (33:70) and “be with those who are true in word and deeds” (9:119). Prophet Mohammed said:

Honesty descended from the Heavens and settled in the roots of the hearts of men (faithful believers), and then the Quran was revealed and the people read the Quran, (and learnt it from it) and also learnt from the sayings and traditions. Both the Quran and the traditions strengthened their honesty (Saheeh Al-Bukhari 7276).

Additionally he emphasized:

Truthfulness leads to righteousness, righteousness leads to Paradise, and a man will continue to tell the truth until he becomes a truthful person. Falsehood leads to wickedness, wickedness leads to Hell, and a man may continue to tell lies till he is written before Allah, a liar (Sahih al-Bukhari, 6094).

In brief, Islam instructs believers to be honest under any circumstance that is followed by a healthy self and healthy society.

Within the framework of administrative studies, honesty and integrity are accepted as the main traits of an effective leader. Honesty and integrity are strongly suggested, not only in the political arena but also in business. According to numerous research, followers describe integrity as the most important leadership characteristic because a well-founded leader-follower relationship requires implicit trust (Bass & Bass, 2008; Brown & Treviño, 2006; Kirkpatrick & Locke, 1991; Palanski & Yammarino, 2007, 2009). For Kirkpatrick and Locke (1991), they are virtues in all individuals, yet have special significance for leaders.

Honesty and integrity are recognized among the fundamental elements of all value-based models (Hackett & Wang, 2012), such as the spiritual (Fry, 2003), servant (Greenleaf, 1970), charismatic, transformational (Bass, 1985; Burns, 1978), and specifically the ethical leadership (Brown & Treviño, 2006). Honesty strongly contributes to the concept of ethical leadership in so much that it is equalized with being ethical” (İyigün, Ovalı, & Genel, 2016). As Mayer et al. (as cited in Dinh et al., 2014) indicated, the ethical leadership theory developed based on the social learning theory “highlights the importance of these behaviors embodied within the leader who reinforces these values through the role modeling, rewards and punishments, and communications about ethics in order to set the organization’s moral tone”. Fry (2003) investigated the spiritual leadership incorporating the dimensions of vision, hope/faith, and altruistic love. Altruistic love demands qualities such as integrity, honesty, and trust, among others. According to Fry, showing integrity refers to walking the walk as well as talking the talk and saying what one does and doing what one says, while being honest means seeking the truth, rejoicing in it, and basing one’s actions on it.

Moreover, scholars have attempted to link leader effectiveness with leader’s honesty, integrity, and trustworthiness. Studies have examined the importance of integrity, not only in the performance of top management but also in performance at the ranks of middle management (Gentry et al., 2013). On the other hand, Martin et al. (2013) attempted to clarify the similarities and differences in meaning of leader integrity across cultural boundaries using six countries (USA, Ireland, Germany, Austria, China, & Hong Kong).

Justice

The root of justice, *jus*, means “right” or “law.” According to the Oxford Dictionary, a just person is someone who “does what is morally right and gives everyone their due.” Justice is not only a moral concept but also a political one, referring on one hand to a virtue of character and on the other to a quality of society. As early as ancient communities, the main aim of government has been to provide and secure justice. In other words, justice is accepted as the primary link between community and leader (Kriger & Seng, 2005).

Analyzing and differentiating the term *justice* from Islamic and Western points of view will be worthwhile before highlighting how business ethics discusses the concept of justice. The Islamic understanding of justice is relevant to our study because the two advice texts under research have Islamic origins. Additionally, Western insight into justice is relevant because modern leadership studies have been developed based on the Western worldview.

To our knowledge, one very early theory of justice was designed by Plato and Aristotle. Aristotle structured a virtue system in his famous discourse, *Nicomachean Ethics*. Among

various virtues, he considered courage, temperance, justice, and prudence as cardinal values. Moreover, Cicero revisited these cardinal values and put priority on justice (Bragues, 2010).

According to Augustine, justice as a cardinal virtue refers to giving everyone their due. For Aquinas, justice also should be provided in the form of the mean in distributions and transactions. Hobbes and Hume emphasized the need for justice in social life and public utility. Kant described justice as maintaining balance among freedom, autonomy, and dignity of human beings. According to Mill, justice is a comprehensive term that includes the most significant social benefits and, consequently, human liberty. Finally, Rawls discussed justice with regards to maximum equal liberty implying basic rights and equal opportunity for all. To sum up, justice has been acknowledged by Western philosophers as the most crucial virtue aimed at regulating interpersonal relations and social order (Pomerleau, 2013).

Even though, one very much can observe uniformity at the level of philosophy throughout the ages, starting with the 14th century, the concept of justice became a principal issue of debate over social and political order. The deeply transforming commercial and industrial conditions pushed the medieval Western world to question the importance and limits of justice. Besides the well-known advice of Jesus to give Caesar what belongs to Caesar and to give God what belongs to God, supported a separation between the sacred and secular fields of daily life (Iqbal & Lewis, 2009).

Adl is the Arabic equivalent of justice and appears as the focal point of Islamic ethics and politics. Even though in practice it is mainly associated with religious law, justice is beyond religion. *Adl* means to straighten, set in order, and fix in the right place.

On one hand, the *Quran* (the holy book of Islam) and on the other *Hadiths* (the collection of sayings and behaviors attributed to Prophet Muhammad) discuss justice as one of the main themes of not only human interrelations but also governmental procedures. The last Rightly-Guided Caliph after the Prophet, Ali Ibn Abi Talib, wrote a epistle advising the recently appointed governor of Egypt to maintain justice and be humble toward the people (Ali İbn-i EbîTalib, 1997).

“The second teacher” after Aristotle “the first one”, Abu Nasr Muhammad ibn Muhammad Farabi argued that the virtuous city is united by love and controlled and maintained by justice, which follows upon love (Syed, n.d.). According to al-Ghazali, a prominent thinker of the 11th century, the governments’ top responsibility is to bring prosperity to the subjects through justice (Gazali, n.d.). Ibn Taymiyya, a religious jurist and theologian, discussed the importance of justice, saying “God upholds the just state even if it does not believe, but does not uphold the unjust state even if it does believe,” and “The world can survive with justice and unbelief, but not with injustice and Islam” (İbn Teymiye, 1999).

For al-Mawardi, justice is the source of moral and religious excellence. While Ibn Rushd described it as abstaining from not only major sins but also minor ones, other philosophers mentioned the difficulty of this level and found it sufficient to obey moral and religious law in general. In Ottomans, people were accepted as just if their good impulses surpassed their bad ones. In brief, a just person is one of good morals, which in principal originate from Islam regardless of one's innate or acquired character (Tyan, 2013).

According to the leading Muslim scholar of the 20th century, Fazl-ur Rahman, Islamic monotheism is organically linked to the idea of justice. He states, "In the absence of seeking the general welfare of men, worship of God— even of one God— is not only meaningless but sheer hypocrisy" (as cited in Kriger & Seng, 2005). Iqbal and Lewis (2009) summarized the whole story as follows:

Justice as the precondition for preserving peace, equilibrium, and harmony on earth, has characteristics which are essential in their own right as well as to enable humankind to understand the demands of their position as the trustees of God on earth.

On this point, how Islam's understanding of justice differs from the West's comes into view. First of all, the separation of the sacred and secular sides of life is unthinkable. This is why after migrating to Medina, the Prophet Muhammad established the first Islamic community-state. Islam attempts to regulate humanity's relationship both with God and social relationship with others. Because of its comprehensive and practical approach to human life, Muslims have constructed not only religious rules and institutions but also laws and governing systems (Mahdi, Rahman, & Schimmel, 2012). Secondly, while modern-days' justice is based on humanist principles and documents such as the Universal Declaration of Human Rights, the Islamic position is rooted in the metaphysical and the adherent responsibilities being God's trustees on earth (Iqbal & Lewis, 2009).

What also makes the concept of justice so complicated is the extent of the word's transformation from classical times to today:

Plato in the Republic treats justice as an overarching virtue of individuals (and of societies), meaning that almost every issue he (or we) would regard as ethical comes in under the notion of justice. But in modern usages, justice covers only part of individual morality, and we don't readily think of someone as unjust if they lie to or neglect their children, other epithets more readily spring to mind. What individual justice most naturally refers to are moral issues having to do with goods or property (Slote, 2010).

For instance, *adalet* in Turkish is defined as *doğruluk*, meaning uprightness, in addition to giving one their due. However, if considering everyday usage, a slight difference exists between *adalet* and *doğruluk*.

After the emergence of business ethics as a separate scientific field, scholars have frequently addressed justice. Adam Smith, despite his fame as the founder of modern economics, interestingly made reference to justice and benevolence as the basic virtues of any decent society (Werhane, 1999).

According to Burns (1978), a leader who intends to be ethical should direct his followers to values such as equality, justice, and liberty. Pearce, Waldman, & Csikszentmihalyi (2006) described virtuous leadership as distinguishing right from wrong in the leadership role, taking steps to ensure justice and honesty, influencing and enabling others to pursue righteous and moral goals for themselves and their organizations, and helping others to connect to a higher purpose. Northouse (2013) presented an ethical leadership model that includes building five principles: community with others, respect for others, service to others, justice for others, and honesty towards others. The principle of justice for others refers to having justice and fairness as the central elements of the decision-making process. According to Ciulla (2002), ethical leaders need to be able to sustain basic moral notions such as care and respect for people, as well as justice and honesty within the context of organizational, social, and global change. Spiritual leadership, another values-based approach to leadership, indicates that a high-level moral code of conduct is comprised of wisdom, justice, prudence, fortitude, temperance, love, faith, and hope (Sanders et al., 2003 as cited in Hackett & Wang, 2012). Servant leadership is characterized by a series of values such as trust, integrity, justice, vision, humility, and more (Greenleaf, 1970). As Hackett and Wang (2012) uncovered in their integrated study, justice emerges as a crucial component of all values-based models.

Benevolence

Benevolence can be described as the desire to do good to others as goodwill or charity, or as an act of kindness or charitable gift. According to Schwartz (as cited in Lan et al., 2010), benevolence is preserving and enhancing the welfare of people whom one is in frequent personal contact with. Benevolent people are helpful, honest, forgiving, loyal, and responsible.

In Islamic teaching, while maintaining justice and showing integrity can be accepted as the foundation of virtuous men and political order, being benevolent goes a step beyond because being just and honest for a leader does not necessarily include showing kindness or being inuring to the benefit of one's subjects.

Not only does the Quran find justice (*adl*) that is not complemented with benevolence (*ihsan*) as wanting, but Prophet Muhammad also imposed doing for one's brother what one would like for one's self as a condition of being a proper believer. As Yusuf Ali (as cited in Iqbal & Lewis, 2009) stated in the commentary section of his Quran translation:

While justice is a comprehensive term and may include all the virtues of cold philosophy, religion asks for benevolence, which is something warmer and more humane. It calls for the doing of good deeds even where perhaps they are not strictly demanded by justice.

According to [Maududi \(2011\)](#), while justice cleanses disagreement and bitterness in society, benevolence brings coherence and sweetness.

[Woods and Lamond \(2011\)](#) investigated the relevance of Confucian philosophy to modern business ethics and found that virtues such as benevolence, righteousness, wisdom, trustworthiness, and the aim to maintain self-regulation are common in Western concepts of management ethics. Benevolence, which in principle means loving others, is accepted as crucial in interpersonal relations. Cheng et al. (as cited in [Hernandez, Eberly, Avolio, & Johnson, 2011](#)) presented benevolence as a component of paternalistic leadership and defined it as leaders' individualized concern for their followers' general well-being, which also extends to family and personal life. Benevolence is also among the three cardinal virtues in Buddhist teachings ([Rozuel & Kakabadse, 2010](#)).

[Werhane \(1999\)](#) interpreted Adam Smith's writings as saying that social interests can be exhibited in the excellences or virtues of benevolence, altruism, and/or justice, as well as in vices that include harming others in the form of malevolence or injustice. However, benevolence is not required for being moral, nor is it enforceable. According to [Hackett and Wang \(2012\)](#), unlike justice and integrity, benevolence merely emerges as a critical component of servant and transformational leadership.

As a matter of fact, the equivalent to benevolence in contemporary management is the concept of corporate social responsibility. To our knowledge, benevolence had not been discussed comprehensively or systematically until the end of the 1980s. Western business philosophy, strongly influenced by the Machiavellian movement, acknowledges sustainability and profitability as the main objective of an organization, whether it is a business or government. Whether a business can give away a percentage of its profit to non-business related practices has arisen as an issue of debate. While [Bowen \(1953\)](#) said the obligation of the businessman is to pursue policies, make decisions, and follow courses of action that are desirable in terms of social objectives and values, [Davis \(1973\)](#) contrasted the pros and cons of business' social responsibility and concluded that some things should not be expected of business. The erosion of ethical attitudes at any level of society, specifically in business, has become the driving force of further research. [Drucker \(1954\)](#) and [Ansoff \(1965\)](#) developed the term *stakeholder* and differentiated between the primary and secondary objectives of business. However, the so-called primary economic objectives should take priority, and social objectives are reasonable only if the economic ones have been attained. [Carroll \(1979\)](#) scaled objectives as being economic, legal, ethical, and discretionary-

philanthropic. Porter and Kramer (2006) involuntarily raised concerns over the difference between doing good and appearing good. They mentioned its symbiotic relationship, which covers investing in contextual social aspects that strengthen company competitiveness. Following a period of heated debates, corporations and scholars have recently recognized the importance of corporate social responsibility and stakeholder satisfaction for maintaining sustainability (İyigün, 2014).

Methodology

As might be expected, applying a proper research method for any inquiry is crucial for a successful study. The two main alternatives for conducting research are to know through the eyes of the researcher or through the eyes of someone else. In research terminology, these alternatives are called quantitative and qualitative research, respectively. Instead of initiating research with an existing model or concept to test, qualitative research attempts to understand a phenomenon from the perspective of those involved (Bartjan & Jan, 2010).

Research methodology refers to the route between research questions and results. Researchers should select their research methodologies for achieving knowledge, or a design, model, or solution. This sheds light on the research process and facilitates progress. Additionally, methodology supports the researcher's justification of the research design. In qualitative research that covers a group of interpenetrating methodologies, common classifications are ethnography, ethnomethodology, and phenomenology (Walcott, 1992).

Content Analysis

Berelson (as cited in Cho & Lee, 2014) defined the content analysis as a research technique for the objective, systematic, and quantitative description in the manifest content of communication. According to Kondracki and Wellman (as cited in Hsieh & Shannon, 2005), data handled through the content analysis can be in any form (verbal, print, or electronic) or any kind (open-ended surveys, narrative responses, focus groups, interviews, observations, or print media such as articles, manuals, or books).

The content analysis was initially a quantitative method for coding textual data into explicit categories and then using statistics in order to achieve the intended results. Scholars have argued that the quantitative content analysis simplifies and distorts meanings because it breaks down text into quantifiable units. For greater holistic insight into the phenomenon being worked on, a qualitative approach seems required. Hsieh and Shannon (2005) described qualitative content analysis as a research method for the subjective interpretation of the content of textual data through the systematic classification process of coding and identifying themes or patterns.

Moreover, [Hsieh & Shannon \(2005\)](#), two scientists, differentiated three approaches to the qualitative content analysis: conventional content analysis, directed content analysis, and summative content analysis. The conventional method prefers to develop its own coding categories through the raw data instead of using preconceived categories. It attempts to describe the researched phenomenon in a totally new way. This is the approach used to develop a grounded theory and has an inductive nature. The directed method distinctly focuses on the initial coding obtained through previous research. The aim of the directed method is to validate or extend an existing framework. This is all to say that the directed method applies a deductive approach. Lastly, the summative method includes two complementary steps. Initially, it identifies and counts certain words in order to understand the contextual use of the words. The second phase of the summative method is the latent content analysis, which refers to the process of interpreting content. The summative method combines quantitative and qualitative approaches.

The qualitative content analysis starts with data collection and follows a set of systematic procedures in order to secure the validity and reliability of findings. It is crucial to state that the process of the qualitative content analysis includes unique steps in addition to those that overlap with the quantitative content analysis. Even though one can organize the course of study differently, a common way of executing a qualitative content analysis is as follows ([Wildemuth & Zhang, 2009](#)):

1. *Data preparation*, which refers to transforming the data into written text;
2. *Defining the unit of analysis*, which points out the basic unit of text to be classified;
3. *Developing categories and a coding scheme*, which uses the data, previous related studies, or theories inductively or deductively;
4. *Testing the coding scheme* on a sample of text;
5. *Coding all the text* when sufficient consistency has been achieved;
6. *Assessing the coding consistency*;
7. *Drawing conclusions*, which refers to making inferences from the coded data;
8. *Reporting the method and findings*.

Research Design

Our research, which aims to discover and discuss the attributes that render administration ethical and to link them to the ongoing ethics-based discussions, grasps this reality from the inside out. Namely, it attempts to explore some facts

within a specific context utilizing inductive reasoning. As such, it is a qualitative research. On the level of methodology, the taxonomy tree of qualitative strategies introduced by [Walcott \(1992\)](#) is exploited. The content analysis, a type of archival strategy, has been selected as the methodology of our research.

In order to achieve the intended results through this study, the *Siyasat-Nama* texts, reference books, and scientific papers have been used directly, instead of observations or interviews. In an attempt to present the background of the research, classifying the investigated texts in three levels may be useful.

- I. Involving texts dealing with politics, political history, history of economics and management thought, and philosophy, the first level targets establishing a well-supported foundation.
- II. The second level includes the “books of advice” in the widest sense and specifically the advice texts produced during the Golden Age of the Islamic civilization.
- III. In the last level, two advice texts have been selected for a more extensive examination.

As previously stated; the qualitative content analysis has been implemented based on a step-by-step procedure. Data preparation for our case refers to selecting two books of advice among the many advice texts for deeper investigation. While quantitative content analysis uses physical linguistic units (words, sentences, or paragraphs) as units for analysis, qualitative content analysis uses individual themes that can be expressed in a single word, phrase, sentence, paragraph, or entire document ([Wildemuth & Zhang, 2009](#)). As such, the unit of analysis in our case can be a text of any size that indicates any attribute relevant to successful leadership. The categories and coding schema were developed inductively based on the raw data (the two books of advice) without taking the previous related studies or theories into consideration for the aim of describing successful leadership in a completely novel way (conventional content analysis). After the attained coding scheme was tested on a sample, the texts were entirely coded. Assessing the coding consistency was provided using a second coder. The most crucial step of analysis, which requires strong reasoning abilities, includes identifying the attributes that make administration ethical (honesty, justice, and benevolence), exploring the relationships among these categories, and making inferences that can be applied to modern business administration. Lastly the methodology and findings were reported here using the conceptual metaphor of a three-legged stool.

Books of Advice

Throughout the course of history, almost all civilizations have contributed to the genre of book of advice using different labels such as *Sbyr*, *Astra*, *Andarz*, *Mirror for Princes*, and *Siyasat-nama*. They specifically aimed to synthesize the reality of politics with moral principles. The form used also ranged widely: prose, poetry, or fable.

In the Islamic world, *Siyasat-nama*, which means book of government, is the name of the genre discussed in the study. The word *siyasa* is of Arabic origin and literally refers to training a horse. It also means the governance of a state, or the art of management, penalty, and execution and in the narrowest sense can be described as maintaining society's order and safety using ethical means by disciplining and instructing them to the good (Atmaca, n. d.). The suffix *-nama*, which is of Persian origin, means book or treatise. The term *siyasatnama* also reflects the multicolored structure of Islamic civilization with its partly Persian, partly Arabic origin. Initially the advice texts had been in the form of epistles or testaments briefly counseling a recipient through the basic principles of administration. Over the course of time, Islam pervaded into Iran, Middle Asia, South Africa, and Anatolia, coming across various cultures and attempting to harmonize them all. The later and proper examples of *siyasat-nama* texts had been written in the form of a bulky book.

Kutadgu Bilig

Kutadgu Bilig is accepted as the oldest monument of Islamic Turkish literature. It was written by Yusuf Khas Hajib of Balasagun, and literally means "the wisdom which brings happiness". Yusuf committed it to paper in Middle Turkish, namely Karakhanid language. Distinctively, the text is a narrative in the form of poetry including 6,500 couplets. Yusuf completed his book in 1070 and presented it to the Prince of Kashgar.

It is similar to other books of advice in terms of gist. How administrators should rule, how they should deal with the various classes of society, and what features are required for various higher officers are among the issues addressed by the author. The four main characters of the story represent "Justice", "Fortune", "Wisdom", and "Religion". Yusuf Khas Hajib allegorically propounds that a proper implementation of Justice necessitates not only Fortune and Wisdom, but also Religion (Deverux, 1985).

Dankoff (Yusuf Khāṣṣ Ḥājib, 1983), in his introduction to the English translation of *Kutadgu Bilig*, verbalized Yusuf's mission within the context of political and cultural circumstances of the Karakhanid Empire as providing his patron with a mirror of court life in order to guide his conduct in an age full of opportunity and uncertainty, thus ensuring a successful rule.

As Arat (Yusuf Has Hacip, 2008) emphasized in his introduction to the Turkish translation of the book, *Kutadgu Bilig* is able to shed light on studies not only from Turkish literature but also in Turkish cultural and political history. Moreover, the book includes challenging inspirations a thousand years old for those in the quest of clearing up the millennium's acute problems in various fields.

Siyasat-Nama

Siyasat-Nama is the best known and “a fascinating example” (Frye, 1964) of the Islamic mirrors. By the command of Sultan Malik Shah, Nizam al-Mulk, the famous vizier of the Great Seljuk Empire, collected his invaluable administrative experience into 50 chapters of advice. He committed it to paper in Persian and completed it in 1077. The manuscript incisively introduces not only relevant verses from the Quran and hadiths, but also anecdotes originating from within Islamic and Persian history (Bowen & Bosworth, 2012).

Nizam al-Mulk was so assertive about his work as to say:

No king or emperor can afford not to possess and know this book, especially in these days, for the more he reads it, the more he will be enlighten upon spiritual and temporal matters, the better he will appreciate the qualities of friends and foes; the way of right conduct and the path of good government will be opened to him; the rules for the management of the court, the audience hall, the diwan, the royal palace and the parade ground, and the methods of administering taxes, transacting business and settling the affairs of the people and the army will be clear to him; and nothing in the whole realm whether great or small, far or near, will remain concealed (if Allah wills - be He exalted) (1960).

What the great vizier apparently supports is “a philosophy of government and politics that is strong, paternalistic, and compatible with the religion” (Canatan, 2009), which implies the twin sister theory of state and religion.

Findings

Firstly this study comprehensively analyzes the ethical administrative attributes with the aim of discovering how they interconnect and secondly links them to the ongoing ethics-based discussions in the field of business. Accordingly, the preliminary inquiry of our work is to reveal all sorts of indispensable attributes for an effective ruler in accordance with *Kutadgu Bilig* and *Siyasat-Nama*. The content analysis provides a whole variety of codes, such as generosity, humility, justice, physical appearance, intelligence, patience, and more.

The characteristics of “humility”, “courage”, “generosity”, “mortality awareness”, “eloquence”, “good-naturedness”, “loyalty”, “mercifulness”, “piety” and “modesty” have been collected under the core category of “social ethics”, which refers to the social rules of behavior based on ideas about what is morally good and bad. The codes of “vigilant”, “organized & planned”, “patient” “be informed”, “mentor & model”, “legislator &

executor” and “accounting” formed the core category of “administrative attributes”, which indicate the characteristics recommended for a ruler in order to construct and sustain a strong administration. “Honesty”, “benevolence”, and “justice” which are partly administrative and partly ethical attributes, compose their own core category. These attributes have two facets: On one hand they are ethical values that regulate self- and external relationships, and on the other hand they are of paramount importance in executing the administrative duties of a leader. “Physical appearance”, “intelligence and wisdom” and “nobility” have been separately categorized as core categories.²

In brief, when attempting to filter out an administrator’s ethical administrative characteristics, the following three, separate, inherently nested, and hardly discernable attributes are confronted: honesty/integrity, justice, and being/doing good.³ At this point we can proceed with the concepts of integrity, justice, and benevolence within the scope of the teaching of *Kutadgu Bilig* and *Siyasat-Nama*.

Honesty and Integrity

Yusuf Khas Hajib firstly attempts to describe uprightness as follows:

The king said: The straight and upright man is he whose tongue and heart are one, whose outside and inside are the same. What he conceives in his heart he holds in his palm, and he can walk abroad without shame. Righteous conduct is a necessary condition for a man to rise in Fortune. In fact, it is another name for humanity. A man is not a maid, but humanity is rare; a man is not ermine, but righteousness is seldom found. (Verses 862–866)

Later he highlights it as one of the indispensable characteristics of a governor:

He should have a truthful tongue and an honest heart, if he is to be beneficial to the people, and his sun of good fortune is to rise. There is no hope for the prince who has a treacherous heart, and no benefit from him for the people. If he is not straightforward in his heart, his tongue, and his deeds, then Fortune has no way to him and will flee that realm. Despair for a prince who breaks his word: his life is vanity and regret. (Verses 2010–2013)

According to Yusuf Khas Hajib, uprightness of a governor is inevitable in order to create and sustain integrity in a society. Undoubtedly the ruler exists as a model for followers who slavishly imitate him. Drawing a well-settled analogy:

Only water can clean out filth; if water itself is filthy, what can make it clean? When a person is sick, it is the physician who gives the medicine; but who can treat the physician’s sickness? Therefore princes must keep their actions pure and straight, for the prince’s way makes straight the way of the people. Whatever customs the prince adopts, the people follow his example. (Verses 2108–2110)

² See at Appendix I.

³ See at Appendix II.

Moreover he claims that honesty is what God inarguably expects from a governor in every sphere of life:

He planted you here for justice, therefore continue to be just. (Verse 5195)

A welfare society living in a prosperous country is only likely if the ruler is anything but honest. An honest ruler shows integrity between what he thinks, does, and says:

Worst of all, glorious king, is for the prince to get a name for dishonesty. He should be truthful in word and sincere in deed. Then the people will trust in him and share in his Fortune. (Verses 2037–2040)

As stated before, Nizam al-Mulk verbalizes his teaching by way of true stories. In the 10th chapter in the story of the robbers of Kuch Baluch, Sultan Mahmud declares his main aim as ruler to be to fight against evil and protect the right:

For God (be He exalted) created me and appointed me over the heads of His creatures for this purpose, that I should remove unbelievers from the face of the earth, protect the people of righteousness, and bring prosperity to the world through generosity and liberality.

This is a strict order given by God, and he invariably promises his undoubted support to the right ruler:

God (to Him be power and glory) is the helper of the right, and right is on my side. (Ch. 3: The Story of the Just Amir and the Saffarids)

The last but not least anecdote narrated by Nizam al-Mulk makes reference to the epistle of the Caliph Umar ibn Abd al-Aziz who was addressing the governor of Homs. Umar replies to his governor asking about the city walls got into ruin in that way:

Let the city of Homs be protected by a wall of justice, and let the roads be purged of fear and violence. Then there is no need for bricks and mortar, stones and lime. God (be He exalted) commands David (Quran 38-25), “O David, I have made you a viceroy upon earth; judge between the people with equity.” (Which being translated means: o David, We have made you Our viceroy upon Earth, so that you may look after Our servants, and not allow one to do wrong to another; every word that you say, say it with justice; every work that you do, do it with righteousness.) (Chapter 49)

Justice

The great vizier Nizam al-Mulk quotes an Arabic proverb in the very beginning of his treatise: “A kingdom may list while there is irreligion, but it will not endure when there is oppression.” *Siyasat-Nama* includes a separate chapter entitled “On Holding Court for the Redress of Wrongs and Practicing Justice and Virtue.” Therein is suggested to the king for two days a week “to sit for the redress of wrongs, to

extract recompense from the oppressor, to give justice, and to listen to the words of his subjects with his own ears, without any intermediary” (Nizam al-Mulk, 1960). A remarkable revision “On Keeping Fodder Ready at Posting Houses” is also discussed by Nizam al-Mulk. According to him, where the troops will halt should be decided beforehand and the necessary preparations should be made accordingly so as not to distress farmers. Otherwise this is a bad procedure or, in other words, oppression.

Kutadgu Bilig also discusses the importance of justice for a ruler. According to Yusuf, “injustice is a blazing fire which burns whatever it comes near, and justice is water that brings forth blessing wherever it flows” (Verse 2032).

He emphasizes justice as one of the two main bonds that hold the state together:

There are two bonds which hold the state together. One is wakefulness; the other is justice, the root of government. If the prince is wakeful, he keeps guard over his realm and cruches the foe’s neck and tramples upon him. And if the prince dispenses justice, he keeps his realm in good order and causes its sun to shine. These are the two bonds of rulership: as long as they are perfect, princely state endures. (Verses 2015–2018)

He does not perceive it sufficient to mention the necessity of justice for a state, making a reverse deduction by signaling the destruction caused by injustice:

There are two things which undermine princely rule, and cause the ruler to stray from the straight path. One is injustice, the other is negligence. With these two the prince may ruin his realm. (Verses 2023–2024)

As stated in the definition of justice, a just man is someone who gives everyone their due. Carefully considered this aspect of justice requires a clear understanding of the reality and even sagacity. Yusuf successfully propounds this as a prerequisite for being a great ruler:

If a man failed to distinguish good from bad and straight from crooked, how could he become a great ruler and a powerful prince? (Verse 5885)

Justice is essential for any level of administration. A just ruler is also liable to assign just officers starting with the position of vizier:

He ought to be handsome of face and well-kempt in appearance, while in manner he must be straightforward and also genial. Thus he will pay the people their due and provide them benefit for many a month and year. (Verse 2208)

Establishing justice in a country decidedly begins with establishing justice at home:

Again, treat your servants and underlings well. Give them enough to eat, and make up what is deficient in their dress. Task them only according to their strength, do not give them too

much hardship to bear. God will make you answer for your treatment of them, He will be their adversary against you. They too are God's servants. So do not oppress them, or you will have hell to pay. (Verses 4527–4530)

The circle of justice. The circle of justice is the name of the philosophy of social order and administration acknowledged in almost all Islamic states of medieval times. It originates from the Persian approach to state and was developed by great empires such as the Seljuk and Ottoman Empires. The circle manifests the way of establishing a sustainable reign and stresses the indispensability of justice. It is not surprising to discover the circle of justice in almost all *siyasat-nama* text yet with different expressions.

Yusuf Khash Hajib preferred to state it in verses:

What need for a prince to hoard up treasure? Wherever he has ready troops, there treasure is at hand. Troops are needed to maintain state, and wealth is needed to pay the troops; a prosperous people are needed to attain this wealth, and for the people to be prosperous, you must maintain justice. If any one of these is lacking, all four are left behind; and when this occurs, princely rule disintegrates. (Verses 2057–2059)

Nizam al-Mulk did not mention the circle of justice as such. However, it is embedded throughout his book. For example, the circle becomes visible in his description of the good vizier:

When the vizier is of good character and sound judgment, the kingdom is prosperous; the army and peasantry are contented, peaceful, and well supplied; and the king is free from anxiety.

Also while exemplifying his understanding of administration through the anecdote of Bahram Gur and his vizier Rast-ravishn, the circle of justice becomes perceivable:

... until eventually all the property in the country, whether houses, or pages, or beautiful girls, or estates, or farms, was seized by him. The peasantry was impoverished, the nobility all emigrated, and nothing came into the treasury.

Being/Doing Good

Among the three characteristics discussed in this part, benevolence is the most highlighted in *Kutadgu Bilig*. In accordance with the principle that everything on the face of the earth exists with its opposite and comes to be known with its help, Yusuf attempts initially to describe behavior that is not good:

Evil is a burning fire which scorches its own path and leaves no passage. (Verse 249)

Secondly he searches for an answer to who the good man is:

This is how the best of men behave, those who bear the people's burden. (Verse 543)

Thereafter, because of the feeling of insufficiency this simplistic definition of benevolence, in order to explicate such a crucial concept, he puts flesh on the bones of the good and bad man:

Good men are two sorts, and only one of them truly holds to the good way. The first is good by heredity: he walks ever straight and true. The second is only good by imitation: if he keeps bad company, he turns bad himself. The bad are also of two sorts, and you should not consider the equal. One is bad by heredity: his stain will not wash out until he dies. The other is bad by imitation: if he keeps good company, he straightens out by this influence.

From the man good by birth you may always expect good, and benefit accrues from him to the people of the world; but there is no remedy for the man bad by birth: he is a calamity to the world and a tribulation to its people.

This is as the Turkish proverb has it: if good character enters a man with his mother's milk, it does not depart until death takes hold. A trait that emerges from one's natural humor cannot be destroyed except with death. A virtue born in the womb dies only in the grave. Not so for a man virtuous by imitation: when he keeps bad company, his conduct becomes as evil as his companions", but when he keeps good company, he finds the way to all good things. (Verses: 872-883)

Showing kindness and benevolence is strongly advised; however it is not an easy task. Yusuf expresses his opinion with the help of a simile:

The king said: A rare and excellent thing is the good, something that excellent men always strive for. Whatever is choice and dear is also difficult to achieve. Wickedness, on the other hand, is cheap, and to do evil is easy. If a material is cheap, it is put on the floor; but silk brocade is precious and so it is put in the seat of honor. The good is like an incline, difficult to ascend, while the bad is a decline, easy to descend. Intellect itself has recited the following in this regard: Goodness is a mountain steep: Not every man can climb it. What's dear is difficult to get: Not every fool can find it. (Verses 899–906)

There definitely exist verses in *Kutadgu Bilig* specifically addressing a king and instructing him to be good towards his subjects:

If your hand is long over the people [i.e., if you are in a position of authority], do only good in deed and word. (Verse 230)

As in the case of integrity, the goodness of a society is strongly correlated with the goodness of its ruler. The well-known metaphor of sheep and shepherd is uttered by Yusuf Khass Hajib in this context:

Strive to be good, O king, for the people are good in the measure that their ruler is. The people are like sheep and their ruler, their shepherd. (Verses 1411–1412)

Kutadgu Bilig also brings a much-debated issue into question: Does end justify mean or not? Taking the good/beneficial results into consideration, could exercising evil methods be seen as permissible? Yusuf Khas Hajib's answer is clear-cut:

If princely rule were offered me along with evil, I would refuse it. (Verse 925)

Nizam al-Mulk persistently counsels his sultan about doing favors for his subjects because that is what past kings are remembered for with gratitude, practicing it with one accord:

Within this in mind past kings, when they have been intelligent and alert, have always refined their manners, and adopted good customs, and kept worthy men of pure faith for employment at the court, lest anyone should find fault with them. (Chapter 21)

He strengthens his argument on one hand by mentioning a verse of the Quran, and on the other hand with a hadith from the Prophet Muhammad:

Those who spend (freely), whether in prosperity, or in adversity; who restrain anger, and pardon (all) men; for Allah loves those who do good. (3:134)

Providing abundant bread and food for the creatures of God (to Him be power and glory) increases the duration of a king's life, his reign, and good fortune. (Chapters 34–35)

The epistle of the Caliph Umar ibn Abd al-Aziz to the governor of Homs is worth re-mentioning within the context of justice. The caliph advises the ruler not only to maintain justice but also to have a heart of gold if he wishes to be remembered well:

This world is the journal of kings. If they are good, they are blessed and well-remembered; if they are evil, they are cursed and ill remembered. (Chapter 49)

Moreover, *Siyasat-Nama* unsurprisingly introduces us exciting anecdotes of the benevolent sovereigns. In the story of Alptigin and Sabuktigin, while the high council rates all the senior pages in order to choose the most suitable commander, Sabuktigin comes to the forefront with his benevolence among other outstanding features:

Another said, "As regards intelligence, gallantry, manliness, generosity, hospitality, charity, good nature, piety, and fidelity, Sabuktigin lacks nothing." (Chapter 27)

Another anecdote is about an Abbasid caliph to whom is submitted a petition of need. He commended his vizier for the petition and wisely pointed out that any kind of benevolent action should be performed, and performed right away:

Fulfill this man's want soon, for this sphere turns too quickly to stay in one position, and the world travels too rapidly to remain constant to any friend. Today we can do a good work, but

tomorrow it may be that if we want it do good to someone, we shall be unable to do it for reasons outside our control. (Chapter 36)

Discussion

Honesty and integrity are accepted as the main traits of an effective leader. Not only in political arena but also in business; honesty and integrity are strongly suggested. According to numerous research, followers describe integrity as the most important of leadership characteristics. Here the *siyasat*-nama texts show parallels with the modern approach. However, *Kutadgu Bilig* and *Siyasat-Nama* do not content themselves with pure honesty and integrity, but also faithfully emphasize justice and benevolence.

First of all, what makes their approach to leadership distinctive is the emphasis on justice. Such emphasis on the indispensability of justice throughout the historical course of leadership theories does not exist, even in ancient Greece. [Plato \(2010\)](#) discussed just behavior and the just city. However, the governor of the just city is the philosopher-king, who is essentially wise.

One can also translate the circle of justice over into business. If we replace treasure, troops, wealth and prosperous people with sustainability, human resources/knowledge, financial resources/profit, and satisfied customers respectively; such a cycle could be derived: What need for a manager (prince) to hoard up sustainability (treasure)? Wherever he has loyal and competent human resources (ready troops), there sustainability (treasure) is at hand. Human resources (troops) are needed to maintain business (state), and financial resources/profit (wealth) is needed to pay the human resources (troops); satisfied customers (prosperous people) are needed to attain this profit (wealth), and for the customers (people) to be satisfied (prosperous), you must serve them good, good products/services – (maintain justice). If any one of these is lacking, all four are left behind; and when this occurs, business (princely rule) disintegrates.

As a matter of fact, the interpretation of justice which is the central component of the circle as serving “good” to customers will be lacking. One must understand that to maintain justice in any aspect of business is to maintain justice towards the human resources, customers, competitors, suppliers, environment, state, and so on. This is literally known today as the stakeholder approach.

Secondly,; while maintaining justice and showing integrity could be accepted as the basement of a virtuous man and political order, being benevolent is one step ahead because being just and honest for a leader does not necessarily include showing kindness and inurement to the benefit of one’s subjects. As a matter of fact, the equivalent to benevolence in contemporary management is the concept of “corporate social responsibility”. To our knowledge, benevolence had not been discussed comprehensively or systematically until the end of the 1980s.

According to the teachings of the *siyasat-nama*, being honest and just are essential but insufficient. A leader in the business world should show kindness to his workers, customers, and even competitors. He should look after the interests of stakeholders, bear people's burdens, and direct them to the good. The goodness of a business organization is strongly correlated with the goodness of its manager.

Thirdly, both thinkers, Yusuf Khash Hajib and Nizam al-Mulk, argued that the end does not justify mean in any business. Even though the sustainability or productivity of a business seems to be for the benefit of the whole society, exercising evil methods is not permissible. Ancient civilizations are principally all of one mind on this topic. However, modern perception carries the traces of Machiavelli's approach as manifested in his magnum opus, *The Prince*. According to him, the prince must be bold, resolute, and flexible; prepared to break promises and act against charity, truth, religion, and humanity. ... When the occasion requires it, the prince must adopt any means necessary" (Ramsay, 2002).

Besides these three corner stones, deriving more concrete principles from *Kutadgu Bilig* and *Siyasat-Nama* applicable to business life is also purposeful:

- I. The key to success in management, as in all other fields of life, is the unconditional maintenance of justice, not being religious.
- II. Oppression at any level of the organization causes management to fail. Leadership should internally and externally secure justice in every detail. A comprehensive approach to justice should be maintained. Leaders need to know transparently the right from the wrong and listen to the voice of their inner conscience.
- III. For an entirely just organization, employees at all levels should embrace the same principles; this is an incontrovertible fact. Justice must be acknowledged by employees, not only as an organizational policy, but also as a personal value.
- IV. Leaders should serve as a role model by setting a high value on honesty, justice, and benevolence. One should not forget that a fish rots from the head down. Foul water makes nothing but soiled.
- V. The human factor is another crucial component of the management process. In order to take business to new heights, a conscious leader aims to satisfy the human, which includes not only the employee of the organization but also the customers. One should not ignore that satisfaction requires peer-to-peer communication.
- VI. Leadership requires relieving burdens and facilitating the lives of every single person within the realm of interaction. In other words, leadership requires being

benevolent and doing favors for one's subjects. Nevertheless, benevolence is comparable to climbing a ridge: not every man will succeed.

VII. The effect of benevolence is contagious; it starts with the leader and diffuses to the whole organization, even to society.

VIII. Any delay in implementing the ethical administrative attributes of honesty, justice, or benevolence is non-excusable. Justice must be secured at once, and benevolence should be implemented almost immediately.

IX. The ethical administrative attributes of honesty, justice, and benevolence manifest themselves in three critical points: the heart, the tongue, and behavior. Leaders should believe in these values wholeheartedly, support this belief through what they say, and demonstrate them through their behavior.

Conclusion

Both Nizam al-Mulk and Yusuf Khasse Hajib collected their approaches to governance into their books; the *Siyasat-Nama* and *Kutadgu Bilig*. These two legendary high officers, who lived in the early 11th century, aimed to develop a framework that brings the reality of politics and moral principles close together. Their teachings and experiences had enormous influence on the concept of public administration within the Turkish-Islamic tradition.

The literature review shows that intellectual curiosity into *Siyasat-Nama* and *Kutadgu Bilig* remain stuck at the level of sympathy. Scholars have considered these multifaceted texts purely as literal or political history works. However, both thinkers deserve deep scientific exploration by taking the administrative facet of their thoughts into account. Moreover, the recent challenges that confront not only the field of public administration but also business administration once again unfold the paramount importance of these texts.

The content analysis which is a type of archival strategy has been selected as the methodology of our research. The initial point of study is a list of attributes that make a ruler good. Among them, integrity, justice, and benevolence come to the forefront as the ones that make the concept of administration ethical. This study firstly analyzed the ethical administrative attributes by comprehensively aiming to discover how they interconnect and secondly linked them to the ongoing ethics-based discussions in the field of business.

Yusuf Khasse Hajib's and Nizam al-Mulk's approaches to honesty and integrity show parallels with the modern management's standpoint that acknowledges implicit trust as a prerequisite for a well-founded leader-follower relationship. On the other side, *Kutadgu Bilig* and *Siyasat-Nama* found pure integrity unsatisfactory if it is not complemented with

justice and benevolence. Justice is the foundation of the state. The key to success in the management as in all other fields of life is not being religious, it is the unconditional maintenance of justice. Their excessive emphasis on justice distances them from modern management. Benevolence, referring to the treatment of subjects with care and even love, is taken as the mission-critical trait of leadership. In our opinion, the equivalent to benevolence in contemporary management is corporate social responsibility. To our knowledge, benevolence had not been discussed in a comprehensive and systematic manner until the end of 1980s. Moreover, contrary to modern attitudes, exercising evil methods could never be seen as permissible regardless of consequences.

To conclude, integrity, justice, and benevolence in unison generate a framework for ethical administration. Each attribute has equal significance in the system. The metaphor of a 3-legged stool that Yusuf developed distinctively portrays a trilogy of the ethical administrative attributes of integrity, justice, and benevolence:

Know then that I am Justice, and these are my characteristics. As for my sitting on this stool: it has three legs, and nothing with three legs ever wavers but all three stand level. If one of the three were ever to waver, the other two would throw down the one sitting on it.

It is surely beyond doubt that the aforementioned trilogy plays a crucial role not only in the field of public administration but also in business administration. A leader is the one in charge of carrying out the administrative affairs of the organization, developing vision, organizing resources, leading, and inspiring those who follow. As Yusuf Khasse Hajib and Nizam al-Mulk repeatedly indicate, leaders should be organized, planned, informed, patient, and more. However they must perform all their duties sitting on a three-legged stool, which indicates integrity, justice, and benevolence. A successful leadership clearly necessitates these three separate, inherently nested, and hardly discernable attributes. To draw an analogy, integrity is the foundation of the administrative structure, justice is the structure itself, and benevolence is its ornament.

What makes our study significant is the attempt to understand these invaluable products of the Islamic civilization that have been overlooked by the academia. Our effort includes not only investigating the concepts of integrity, justice, and benevolence within the framework of *Kutadgu Bilig* and *Siyasat-Nama*, but also comparing and contrasting the findings through contemporary discussions on business ethics. This work thereby creates an awareness of the advice texts in general. Using a qualitative approach, the study opens up the inherent historical know-how for investigation. Moreover, the study provides the business world with alternative solutions for its acute diseases, especially within the context of ethics.

This study takes the first steps in transferring these advice texts into modern management. Considerably more work will need to be done to determine the

practical value of the siyasetname books for contemporary issues. The various books written at different periods of time ranging from the 11th to 16th centuries can bring multifarious knowledge and experience to the world. Additionally, the concepts and study areas under research can be diversified. Deriving inferences from these advisory texts becomes possible not only for leadership studies but also for human resources management and organizational behavior. Considering the fact that the nature of human-beings and their principal challenges has not changed significantly throughout history, it is no surprise to be inspired by the advice texts in any facet of daily life.

References

- Abdul Rahman, Z. (1997). *Ibn Khaldun's new science and its contribution to the social sciences and risk management*. Retrieved from <http://www.uned.es/congreso-ibn-khaldun/ponencia.htm>
- Acındı, Ö. (n.d.). *Siyasetname ve Kutadgu Bilig'te halk anlayışı* [Politics and the concept of public in Kutadgu Bilig] (Master's thesis, Niğde University, Social Sciences Institute, Niğde, Turkey). Retrieved from <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Aksan, V. (1993). Ottoman political writing, 1768-1802. *International Journal of Middle East Studies*, 25(1), 53–69.
- Alferai, A., & Burn, M. (1994). Ibn Khaldun: Dynastic Change and its economic consequences. *Arab Studies Quarterly*, 16(2), 73. Retrieved from <http://scholar.google.com/scholar?hl=en&btnG=Search&q=intitle:Ibn+Khaldun:+Dynastic+Change+and+Its+Economic+Consequences#0>
- Ali İbn-i EbiTalib. (1997). *Nehc'ül-Belaga*. (A. Gölpınarlı, Ed.). İstanbul, Turkey: Der Yayınları.
- Alighanbari, F. (2002). *Kingship and the social order: The Siyāsāt-Nāma in historical perspective*. The University of Utah, Salt Lake City, UT.
- Altay, A. (2008). *Düsturü'l Mülk Vezirü'l Melik* (Master's thesis, Selcuk University, Konya, Turkey).
- Altunöz, Y. (2005). *Yusuf Has Hacib'in Kutadgu Bilig'i ve Nizamül-Mülk'ün Siyasetname'si Işığında Türk Hakimiyet Anlayışı* [Understanding Turkish sovereignty in the light of Yusuf Has Hajib's *Kutadgu Bilig* and Nizamul-Mulk's *Siyaset-Nama*] (Master's thesis, Fırat University, Elazığ, Turkey). Retrieved from <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Amirsoleimani, S. (2002). Of this world and the next: Metaphors and meanings in the *Qābūs-nāmah*. *Iranian Studies*, 35(1), 1–22. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/10.2307/4311435>
- Ansoff, I. (1965). *Corporate strategy*. New York, NY: Mc Graw Hill.
- Arslan, M. (2012). Eski İran devlet geleneği ve Siyasetnameler [The traditions and *Siyaset-Nama* of the old Iranian state]. *Sosyoloji Dergisi*, 3(1), 231–262. Retrieved from <http://www.iudergi.com/tr/index.php/sosyoloji/article/viewFile/16127/15303>
- Atmaca, V. (n.d.). Hadisleri bakımından siyaset (Siyaset ve Siyasetnameler hakkında genel bilgiler) [Politics (General information about politics and the *Siyaset-Nama*) from the perspective of hadiths]. *Fırat Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 5, 357–370.
- Bartjan, P., & Jan, J. (2010). *The essence of research methodology - A concise guide for master and PhD students in management science*. New York, NY: Springer.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York, NY: The Free Press.
- Bass, B. M., & Bass, R. (2008). *The Bass handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications* (4th ed.). Retrieved from <http://books.google.com/books?id=UTZ2npl2HHgC&pgis=1>

- Bauman, D. C. (2013). Leadership and the three faces of integrity. *The Leadership Quarterly*, 24(3), 414–426. <http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.01.005>
- Boulakia, J. D. C. (1971). Ibn Khaldun: A fourteenth-century economist. *Journal of Political Economy*, 79(5), 1105–1118.
- Bowen, H., & Bosworth, C. E. (2012). Nizām al-Mulk. In *Encyclopaedia of Islam* (2nd ed.). Retrieved from http://referenceworks.brillonline.com/entries/encyclopaedia-of-islam-2/nizam-al-mulk-SIM_5942?s.num=7&s.f.s2_parent=s.f.book.encyclopaedia-of-islam-2&s.q=nizam#.UNFGxac1-4Y.mendeley
- Bowen, H. R. (1953). *Social responsibilities of the businessman*. New York, NY: Harper and Row.
- Bragues, G. (2008). The ancients against the moderns: Focusing on the character of corporate leaders. *Journal of Business Ethics*, 78(3), 373–387.
- Bragues, G. (2010). Profiting with honor: Cicero's vision of leadership. *Journal of Business Ethics*, 97(1), 21–33. <http://dx.doi.org/10.1007/s10551-010-0493-2>
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 595–616. <http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.10.004>
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York, NY: Harper & Row.
- Calhoon, R. P. (1969). Niccolo Machiavelli and the twentieth century administrator. *The Academy of Management Journal*, 12(2), 205–212.
- Canatan, K. (2009). Geleneksel siyaset ve devlet felsefesinin bir yorumu olarak *Siyasetname* - Büyük devlet adamı Nizamülmülk'ün devlet ve siyaset anlayışı üzerine [*Siyaset-Nama* as an interpretation of traditional politics and state philosophy - On the great statesman Nizamülmülk's understanding of state and political]. *Turkish Studies*, 4(7), 194–220.
- Carroll, A. B. (1979). A three-dimensional conceptual model of corporate performance. *Academy of Management Review*, 4, 499–500.
- Chapra, M. U. (2008). Ibn Khaldun's theory of development: Does it help explain the low performance of the present-day Muslim world? *The Journal of Socio-Economics*, 37(2), 836–863. <http://dx.doi.org/10.1016/j.socce.2006.12.051>
- Cho, J. Y., & Lee, E. (2014). Reducing confusion about grounded theory and qualitative content analysis: Similarities and differences. *The Qualitative Report*, 19, 1–20.
- Ciulla, J. B. (2002). Ethics and leadership effectiveness. In J. Antonakis, A. T. Cianciolo, & R. J. Sternberg (Eds.), *The nature of leadership*, (pp. 302–327). <http://dx.doi.org/10.1057/jdg.2009.20>
- Dale, S. F. (2006). Ibn Khaldun: The last Greek and the first annalist historian. *International Journal of Middle East Studies*, 38(3), 431–451. <http://dx.doi.org/10.1017/S0020743806383055>
- Darling, L. T. (2002). “Do justice, do justice, for that is paradise.” Middle Eastern advice for Indian Muslim rulers. *Comparative Studies of South Asia, Africa and the Middle East*, 22(1-2), 3–19.
- Darling, L. T. (2007). Social cohesion (asabiyya) and justice in the late medieval Middle East. *Comparative Studies in Society and History*, 49(2), 329–357. <http://dx.doi.org/10.1017/S0010417507000515>
- Davis, K. (1973). The case for and against business assumption of social responsibilities. *Academy of Management Journal*, 16, 312–322.
- Deverux, R. (1985). Wisdom of Royal Glory (*Kutadgu Bilig*): A Turko-Islamic mirror for princes by Yusuf Khass Hajib, Robert Dankoff. *International Journal of Middle East Studies*, 17(4), 577–579.

- Dinh, J. E., Lord, R. G., Gardner, W. L., Meuser, J. D., Liden, R. C., & Hu, J. (2014). Leadership theory and research in the new millennium: Current theoretical trends and changing perspectives. *Leadership Quarterly*, 25(1), 36–62. <http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.11.005>
- Drucker, P. (1954). *The practice of management*. New York, NY: Harper & Row.
- Ekiz, C. (2010). The problematic of administration in *Siyaset-Nama. Amme Idaresi Dergisi*, 43(4), 1–30.
- Erdem, M. (2011). *İbn Haldun'da Din-İktisat İlişkisi* [The religion-economics relationship in Ibn Haldun] (Master's thesis, Rize University, Rize, Turkey). Retrieved from <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Flynn, G. (2008). The virtuous manager: A vision for leadership in business. *Journal of Business Ethics*, 78(3), 359–372. <http://dx.doi.org/10.1007/s10551-006-9331-y>
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *Leadership Quarterly*, 14(6), 693–727. <http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.09.001>
- Frye, R. N. (1964). The book of government or rules for kings by Hubert Darke. *Speculum*, 39(2), 313.
- Gazali. (2004). *Yöneticilere altın öğütler* [Golden advice to rulers] (H. Okur, Tran.). İstanbul, Turkey: Semerkand Yayıncılık.
- Genç, N., Yalçıntaş, M., & İyigün, Ö. (2015). Güç kaynakları açısından Ibn-i Haldun (Mukaddime) ve Machiavelli (hükümdar) karşılaştırması [Comparison of Ibn-i Haldun (*Mukaddime*) and Machiavelli (The Prince) in terms of power sources]. In 3. *Örgütsel Davranış Kongresi* [3rd Congress of Organizational Behavior] (pp. 644–649).
- Gentry, W. A., Cullen, K. L., Sosik, J. J., Chun, J. U., Leupold, C. R., & Tonidandel, S. (2013). Integrity's place among the character strengths of middle-level managers and top-level executives. *The Leadership Quarterly*, 24(3), 395–404. <http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2012.11.009>
- Graafland, J. J. (2009). Do markets crowd out virtues? An Aristotelian framework. *Journal of Business Ethics*, 91(1), 1–19. <http://dx.doi.org/10.1007/s10551-009-0072-6>
- Greenleaf, R. (1970). *The Servant as leader*. Atlanta, GA: Center for Servant Leadership.
- Güden, M. (2010). *İbn Haldun'un Mukaddimesi bağlamında siyasi otorite* [Political authority in connection with Ibn Haldun's *Mukaddimesi*] (Master's thesis, Cumhuriyet University, Sivas, Turkey).
- Hackett, R. D., & Wang, G. (2012). Virtues and leadership: An integrating conceptual framework founded in Aristotelian and Confucian perspectives on virtues. *Management Decision*, 50(5), 868–899. <http://dx.doi.org/10.1108/00251741211227564>
- Hadreas, P. (2002). Aristotle on the vices and virtue of wealth. *Journal of Business Ethics*, 39(4), 361–376.
- Harris, P. (2010). Machiavelli and the global compass: Ends and means in ethics and leadership. *Journal of Business Ethics*. Retrieved from <http://link.springer.com/article/10.1007/s10551-010-0630-y>
- Hernandez, M., Eberly, M. B., Avolio, B. J., & Johnson, M. D. (2011). The loci and mechanisms of leadership: Exploring a more comprehensive view of leadership theory. *The Leadership Quarterly*, 22(6), 1165–1185. <http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.09.009>
- Hoque, N., Khan, M. A., & Mowla, M. M. (2013). Organisational culture: Features and framework from Islamic perspective. *Humanomics*, 29(3), 202–219. <http://dx.doi.org/10.1108/H-06-2013-0040>
- Hsieh, H.-F., & Shannon, S. E. (2005). Three approaches to qualitative content analysis. *Qualitative Health Research*, 15(9), 1277–1288. <http://dx.doi.org/10.1177/1049732305276687>
- Hsu, S. (2007). A new business excellence model with business integrity from ancient Confucian thinking. *Total Quality Management & Business Excellence*, 18(4), 413–423.

- İbn Teymiye. (1999). *Siyaset: Es-Siyasetü 'ş-Şer'iyye* [Politics: The work of *Siyasetü 'ş-Şer'iyye*] (V. Akköz, Ed., Trans.). İstanbul, Turkey: Dergah Yayınları.
- İnalcık, H. (1966). *Kutadgu Bilig'de Türk ve İran Siyaset Nazariye ve Gelenekleri* [Kutadgu Bilig'de Turkish and Iranian political theory and traditions in the Kutadgu Bilig]. Retrieved from <http://yunus.hacettepe.edu.tr/~mehoz/inalcikkutadgubilig.doc>
- Iqbal, Z., & Lewis, M. K. (2009). *An Islamic perspective on governance*. Cheltham, UK: Edward Elgar.
- İyigün, N. Ö., Ovalı, Z., & Genel, B. (2016). Power usage in the frame of ethical leadership: The case of “whiplash.” *Journal of Business & Economic Policy*, 3(4), 51–61.
- İyigün, Ö. (2014). Corporate social responsibility and ethics in management in light of sustainable development. In U. Akkütük (Ed.), *Handbook of research on developing sustainable value in economics, finance, and marketing* (pp. 239–258). Hershey, PA: Business Science Reference.
- Kallek, C. (2004). Maverdi'nin ahlaki, içtimai, siyasi ve iktisadi görüşleri [Maverdi's moral, intellectual, political and economic views]. *Divan İlmi Araştırmalar*, 17(2), 219–265.
- Karaca, Ç. (2011). *İbn Haldun'un Mukaddime'sinde toplumun yasalarını keşfeden bir düşünce etkinliği olarak tarih* [History as a thought activity that discovers the laws of society in Ibn Haldun's *Mukaddime*]. Ankara University, Ankara, Turkey.
- Khalil, E. L. (2007). Ibn Khaldun on property rights, the *Muqaddimah*: An introduction to history. *Journal of Institutional Economics*, 3(2), 227. <http://dx.doi.org/10.1017/S1744137407000677>
- Kirkpatrick, S. A., & Locke, E. A. (1991). Leadership: Do traits matter? *Academy of Management Executive*, 5(2), 48–60. <http://dx.doi.org/10.5465/AME.1991.4274679>
- Klein, S. (1998). Plato's “Statesman” and the nature of business leadership: An analysis from an ethical point of view. *Journal of Business Ethics*, 7(4), 283–294.
- Kruger, M., & Seng, Y. (2005). Leadership with inner meaning: A contingency theory of leadership based on the worldviews of five religions. *The Leadership Quarterly*, 16(5), 771–806. <http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.07.007>
- Kumar, N. S., & Rao, U. S. (1996). Guidelines for value-based management in Kautilya's *Arthashastra*. *Journal of Business Ethics*, 15(4), 415–423. <http://dx.doi.org/10.1007/BF00380362>
- Kuyurtar, M. (1992). *İbn Haldun'un ahlak hakkındaki görüşleri* [Views on Ibn Haldun's morals] (Master's thesis, Ege University, İzmir, Turkey). Retrieved from <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Lan, G., Gowing, M., Rieger, F., McMahon, S., & King, N. (2010). Values, value types and moral reasoning of MBA students. *Business Ethics: A European Review*, 19(2), 183–198. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-8608.2010.01587.x>
- Mahdi, M. S., Rahman, F., & Schimmel, A. (2012). Islam. In *Encyclopedia Britannica Online*. Retrieved from <https://univpn.univie.ac.at/+CSCO+0h756767633A2F2F6A6A6A2E-6F6576676E616176706E2E70627A++/EBchecked/topic/295507/Islam>
- Martin, G. S., Keating, M. A., Resick, C. J., Szabo, E., Kwan, H. K., & Peng, C. (2013). The meaning of leader integrity: A comparative study across Anglo, Asian, and Germanic cultures. *The Leadership Quarterly*, 24(3), 445–461. <http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.02.004>
- Maududi, S. A. A. (2011). *Economic system of Islam* (K. Ahmad, Ed.). Lahore, Pakistan: Islamic Publications.
- Merçil, E. (1975). Sebuktegin'in *Pendnamesi* (Tanıtma, Farsça metin ve Türkçe'ye tercümesi) [Sebukteg's *Pend-Nama* (Intro., Persian text, and translation to Turkish)]. *İslam Tetkikleri Enstitüsü Dergisi*, 6(1–2), 203–233.

- Nizam al-Mulk. (1960). *The book of government or rules for kings - The Siyasat-Nama or Siyar al-Mulk*, (H. Darke, Ed.). London, UK: Routledge & Kegan Paul Ltd.
- Northouse, P. G. (2013). Ethical leadership. In *Leadership: Theory and practice* (pp. 489–512). Retrieved from <https://doi.org/10.4135/9781452204963.n8>
- Özbek, S. (2007). *Siyasetname* özellikleri açısından *Rahatü's-Sudur*'un değerlendirilmesi [Evaluation of Rahatü's Sudur from the perspective of the qualities of Siyasat-Nama]. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 147–162.
- Palanski, M. E., & Yammarino, F. J. (2007). Integrity and leadership: Clearing the conceptual confusion. *European Management Journal*, 25(3), 171–184. <http://dx.doi.org/10.1016/j.emj.2007.04.006>
- Palanski, M. E., & Yammarino, F. J. (2009). Integrity and leadership: A multi-level conceptual framework. *The Leadership Quarterly*, 20(3), 405–420. <http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2009.03.008>
- Pearce, C. L., Waldman, D. A., & Csikszentmihalyi, M. (2006). Virtuous leadership: A theoretical model and research agenda. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 3(1–2), 60–77. <http://dx.doi.org/10.1080/14766080609518611>
- Plato. (2010). *Dialogues vol. 3- Republic, Timaeus, Critias*. Retrieved from <http://oll.libertyfund.org/titles/plato-dialogues-vol-3-republic-timaeus-critias>
- Pomerleau, W. P. (2013). Western theories of justice. *Internet Encyclopedia of Philosophy*. Retrieved from <http://www.iep.utm.edu/justwest/>
- Porter, M. E., & Kramer, M. R. (2006). Strategy and society: The link between competitive advantage and corporate social responsibility. *Harvard Business Review*, 84, 89.
- Portlakaya, T. (2009). *Bir siyasetname olarak kutadgu bilig'in türk devlet yönetimindeki yeri ve önemi* [The place and importance of kutadgu bilig as a siyaset-nama in turkish government] (Master's thesis, Dumlupınar University, Kütahya, Turkey). Retrieved from <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Ramsay, M. (2002). Machiavelli. In A. Edwards & J. Townshend (Eds.), *Interpreting modern political philosophy: From Machiavelli to Marx*. London, UK: Macmillan Education.
- Rozuel, C., & Kakabadse, N. (2010). Ethics, spirituality and self: Managerial perspective and leadership implications. *Business Ethics: A European Review*, 19(4), 423–436. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-8608.2010.01603.x>
- Say, S. (2011). *İbn Haldun'un uluslararası ilişkileri etkileyen unsurlar'a ilişkin görüşlerinin analiz ve değerlendirilmesi* [Analysis and evaluation of Ibn Khaldun's opinions regarding the factors affecting international relations] (Master's thesis, Marmara University, Istanbul, Turkey). Retrieved from <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Sidani, Y. M. (2008). Ibn Khaldun of North Africa: An AD 1377 theory of leadership. *Journal of Management History*, 14(1), 73–86. <http://dx.doi.org/10.1108/17511340810845499>
- Slote, M. (2010). Justice as a virtue. In *The Stanford encyclopedia of philosophy* (Fall ed.). Retrieved from <http://plato.stanford.edu/archives/fall2010/entries/justice-virtue>
- Spengler, J. J. (1964). Economic thought of Islam: Ibn Khaldun. *Comparative Studies in Society and History*, 6(3), 268–306.
- Stieb, J. A. (2006). Clearing up the egoist difficulty with loyalty. *Journal of Business Ethics*, 63(1), 75–87. <http://dx.doi.org/10.1007/s10551-005-0847-3>
- Syed, M. A. (n.d.). The idea of the Islamic state. In *East-West connections*. Retrieved from <https://www.thefreelibrary.com/The+idea+of+the+Islamic+State.-a0186951065>
- Takala, T. (1998). Plato on leadership. *Journal of Business Ethics*, 17(7), 785–798.

- Türkdoğan, M. G. (2009). Ahmedi'nin İskendername'sinde kadın hükümdar modeli ve Kraliçe Kaydafa [The matriarchal model and Queen Kaydafa in Ahmed's Iskender-Nama]. *Turkish Studies*, 4(7), 760–773. Retrieved from [http://www.turkishstudies.net/sayilar/sayi20/turkdogan-gokcanmelike1839\(Duzeltme\).pdf](http://www.turkishstudies.net/sayilar/sayi20/turkdogan-gokcanmelike1839(Duzeltme).pdf)
- Türkdoğan, M. G. (2010). Siyasetnameler ve bir Siyasetname örneği olarak Ahmedi'nin Iskendername'si [The Siyaset-Nama and Ahmed's Iskender-Nama as one Siyasat-Nama example]. *The Journal of International Social Research*, 3(12), 418–430.
- Tyan, E. (2013). 'Adl. In *Encyclopaedia of Islam* (2nd ed.). Retrieved from http://referenceworks.brillonline.com/entries/encyclopaedia-of-islam-2/adl-COM_0019
- Velasques, M. (1996). Why ethics matters: A defense of ethics in business organizations. *Business Ethics Quarterly*, 6(2), 201–222.
- Walcott, H. F. (1992). Posturing in qualitative inquiry. In G. Spindler & L. Spindler (Eds.), *Cultural process and ethnography: An anthropological perspective*. London, UK: Academic Press. Retrieved from <http://www.scribd.com/doc/6990820/Wolcott-Qualitative-Inquiry>
- Weiss, D. (1995). Ibn Khaldun on economic transformation. *International Journal of Middle East Studies*, 27(1), 29–37.
- Werhane, P. H. (1999). *A companion to business ethics* (R. E. Frederick, Ed.). Hoboken, NJ: Blackwell Publishers.
- Wijnberg, N. M. (2000). Normative stakeholder theory and Aristotle: The link between ethics and politics. *Journal of Business Ethics*, 25(4), 329–342.
- Wildemuth, B. M., & Zhang, Y. (2009). *Qualitative analysis of content* (B. M. Wildemuth, Ed.). Westport, CT: Libraries Unlimited.
- Woods, P. R., & Lamond, D. A. (2011). What would Confucius do? – Confucian ethics and self-regulation in management. *Journal of Business Ethics*, 102(4), 669–683. <http://dx.doi.org/10.1007/s10551-011-0838-5>
- Yusuf Has Hacıp. (2008). *Kutadgu Bilig* [Oriens] (2nd ed., vol. 2, R. R. Arat, Trans.). İstanbul, Turkey: Kabalcı Yayınevi.
- Yusūf Khāṣṣ Ḥājib. (1983). *Wisdom of royal glory* [*Kutadgu Bilig*] (R. Dankoff, Ed. & Tran.). Chicago, IL: Chicago University Press.

Appendix I - Code System

Table 1
Qualitative Content Analysis - Code System

Leadership Characteristics		
	<i>Social Ethics</i>	
Core Category	Categories	Mortality awareness Courage Generosity Humility Eloquence Good-naturedness Modesty Loyalty Mercifulness Piety
	<i>Administrative Attributes</i>	
Core Category	Categories	Mentor & Model Legislator & Executor Patient Informed Vigilant Organized & Planned Accounting
	<i>Integrity & Justice & Benevolence</i>	
Core Category	Categories	Honesty & Integrity Justice Benevolence
Core Category	<i>Intelligence and Wisdom</i>	
Core Category	<i>Nobility</i>	
Core Category	<i>Physical Appearance</i>	

Appendix II - Definitions of Relevant Codes and Examples

Table 2
Qualitative Content Analysis - Relevant Code Definitions and Examples

Code	Definition	<i>Kutadgu Bilig</i>	<i>Siyasat-Nama</i>
Core Category: Integrity & Justice & Benevolence			
Honesty & Integrity	All statements arguing the vitality of integrity among what is thought, done, and said by a governor.	"He should have a truthful tongue and an honest heart if he is to be beneficial to the people and his sun of good fortune is to rise."	"... every word that you say, say it with justice; every work that you do, do it with righteousness."
Justice	All statements commending the governor for doing what is ethically right and maintaining justice.	"And if you desire everlasting kingdom, then do justice and remove injustice from the people."	"It is absolutely necessary that on two days in the week the king should sit for the redress of wrongs, to extract recompense from the oppressor, to give justice and to listen to the words of his subjects with his own ears."
Benevolence	All statements advising the ruler to show kindness and to inure to the benefit of his subjects.	"If a man has two things, he does not grow old: one is good deeds, the other good words."	"This world is the journal of kings. If they are good, they are blessed and well-remembered; if they are evil, they cursed and ill remembered."

Kitap
Değerlendirmeleri
Book Reviews

Başvuru: 1 Mayıs 2017

Revizyon gönderimi: 5 Haziran 2017

Kabul: 29 Haziran 2017

OnlineFirst: 15 Temmuz 2017

Copyright © 2017 • Türkiye İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği

ISSN: 1308-4070 • eISSN: 2149-8148

www.isahlakidergisi.com

Bahar 2017 • 10(1) • 149–155

Kitap Değerlendirmesi

Şirket Aslında Ne? What is Corporation Actually?

Çağlar Mesci¹
Marmara Üniversitesi

Şirket-Kâr ve Güç Peşindeki Patolojik Kurum

Joel Bakan

İstanbul, 2007, Ayrıntı Yayınları, 202 sayfa

ABD-Michigan, 1959 doğumlu Joel Bakan, tüm dünyada hatırı sayılır bir ün yapmış hukuk profesörüdür. Anayasa hukuku, hukuk kuramı, iktisadi hukuk ve sosyohukuk alanlarında çalışmalar yürüten Profesör Bakan, *Şirket* kitabıyla adını hukuk çevrelerinin dışında da duyurmaya muvaffak olmuştur. Joel Bakan'ın *The Corporation-Pathological Pursuit of Profit and Power* başlıklı kitabı, Rahmi G. Öğdül tarafından "Free Press trade/2005" basımı kullanılarak *Şirket-Kâr ve Güç Peşindeki Patolojik Kurum* ismiyle Türkçeye tercüme edilmiştir. Çeviri eser toplam 202 sayfadır.

Şirket-Kâr ve Güç Peşindeki Patolojik Kurum, *Giriş* dışında 6 bölümden müteşekkil bir eser olup bölüm başlıkları şöyle sıralanmaktadır: *Şirketin Egemen Konuma Yükselişi*, *Her Zamanki İş*, *Dışsallaştırma Makinesi*, *Demokrasi Ltd*, *Sınırsız Sorumsuz Şirketler*, *Hesaplaşma*.

Kitabın amacı, yazarı tarafından, bir kurum olarak modern şirketin evrimini ve temel saiklerini incelemek ifadesiyle belirlenmektedir. Kitabın cevap aradığı/cevaplamayı öngördüğü temel sorular şunlardır: *Şirket bugünkü hâline nasıl dönüştü? Şirketin doğası nedir ve patolojik karakteri ile toplum üzerindeki gücüne*

¹ Çağlar Mesci, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Tarihi Programında yüksek lisansını tamamlamıştır. Eposta: mescicaglar@gmail.com

ait içerimler nelerdir? Zarara yol açma potansiyelini azaltmak için ne yapılmalıdır ve ne yapılabilir?

Şirket sözcüğüyle kitap boyunca –küçük şirketleşmiş işletmeler, mülkiyeti özel kişilere ait küçük yahut büyük işletmeler değil– *halka açık Anglo-Amerikan şirketleri* kastedilmekle beraber, ekonomik küreselleşmenin Anglo-Amerikan şirketlerin etkisine kazandırdığı ulusötesi nitelik/ulusaşırılaştırması bağlamında kitapta sunulan analiz ve argümanların dünyanın geri kalanı için de önemli içerimler taşıdığı belirtilmektedir.

Bakan, *patolojik kurum* yapısıyla insanlara ve cemiyete (topluma) yönelik tehlikeli bir gücü bünyesinde barındırdığını ileri sürdüğü *modern şirketin* evrimini sorgularken küresel sistem, ekonomi, iş dünyası, iş hukuku, sivil toplum ve psikoloji alanlarının uzmanlarıyla yüz yüze görüşmeler gerçekleştirmiştir. Ayrıca anlatımda akademik ve teknik jargondan kaçınarak eleştirel ancak herkesin anlayabileceği bir dili tercih etmekle, kitabın hedef kitlesini genişletmeyi de başarmıştır.

Şirketin Egemen Konuma Yükselişi başlığı altında, *şirket bugünkü hâline nasıl dönüştü(?)* sorusuna yanıt aranan ilk bölüm; şirketin ortaya çıktığı 1800’lerin sonlarından 1900’lerin başlarına kadarki süreci, bir diğer ifadeyle “borsa simsarları” diye de bilinen borsacıardan itibaren şirketin toplumu hükûmetlerden daha fazla yönlendirdiği 300 yıllık serüveni mercek altına alınmaktadır. İngiliz Parlamentosunun 1720’de şirketi, bazı istisnaları olmakla birlikte, 50 yıl süreyle yasa dışı ilan etmesi konusuyla başlayan ilk bölüm; 1720’de çıkarılan “Dolandırıcılık Yasası”nı, 1564’de Kraliyet Madenleri Kumpanyası’nın (Company of Mines Royal) her biri 1.200 sterlinden satılan yirmi dört hisse yoluyla finanse edilmiş anonim bir şirket olarak kuruluşunu, XVII. yüzyılın son on yılında anonim şirketin sömürgelerdeki girişimlerin finansmanı için yaygınlaşması ve anonim şirketlerdeki toplam yatırım miktarının iki katına çıkmasını, 1712’de Thomas Newcomen’in buharla çalışan bir makina icadını, 1825 yılında Dolandırıcılık Yasası’nın iptalini, demir yolu inşaatlarını, 1793’te şirketin tüzel kişiliğe sahip oluşunu, şirket birleşmelerini, şirketlerin duygulara dokunmasını, şirketlere bir insan çehresi verilmeye başlanıp muhataplarını kendileriyle özdeşleşmeye yönlendirmelerini, sosyal sorumlulukları, “Yeni Anlaşma” (New Deal) ve sonrası ile İkinci Dünya Savaşı süreçlerini, 1960 ve 1970’lerde yaşanan gelişmeleri kapsamaktadır. Bahsi geçen konuları şirketlerin gücünü arttıran önemli kilometre taşları gibi gören Bakan; kitabın ilk bölümünü, ilgili düzenlemelerin hükûmet eliyle devamlı surette genişletilmesinin, sendikalar ve sosyal programlar sayesinde artan şirket gücünü kısmen de olsa dengelediğini vurgulayarak tamamlamaktadır.

Her Zamanki İş başlıklı II. Bölüm’ün içeriği doğrultusunda görüşlerine başvurulmuş başlıca uzman ve düşünürler arasında şu isimler göze çarpmaktadır: Tom Kline (Pfizer firmasında ikinci başkanlık yapmıştır), Hank McKinnell (Pfizer Başkanı ve CEO’su),

Ira Jackson (Harvard İşletme hocalığı görevini üstlenmiştir), Milton Friedman, William Niskanen (Ford'un eski iktisatçılarından ve Cato Enstitüsü Başkanı), Peter Drucker, Debora Spar (Harvard İşletme Okulu Profesörü), Noam Chomsky. Hâlihazırda şirketin para kazanmak olan birincil amacıyla kıyaslandığında ikinci sırada kalmakla birlikte, hayır işleri de şirket planlarında yer almaktadır. Şirketlerden iyi mal yanında iyilik de beklenmesi (daha doğru bir ifadeyle şirketlerin nihai amaçları olan kâr uğruna iyilik faaliyetlerinde de yarışması) yüzünden iş dünyası liderleri, günümüzde şirketlerinin kâr ve zarardan başka şeylerle de ilgilendiğini söylemekte ve kendilerinin yalnızca hissedarlarının değil, toplumun sorumluluğunu da üstlendiğini belirtmektedirler. Buna karşın Joel Bakan, şirketin kendisinin değişmediği, modern formu ortaya çıktığında nasılsa bugün de salt öz-çıkarını gözettiği kanaatine sahiptir. Bu noktada toplumsal bir eleştiri getiren Bakan'a göre toplum, şirket karakteristiğine benzer psikopatik özellikler taşıyan kişileri menfur addederken toplumun en güçlü kurumu mevkisindeki şirketin psikopat karakterine tuhaf bir biçimde kabul ve rıza göstermektedir.

Harvard Üniversitesinde işletme dersleri vermiş olan Ira Jackson, bugünün önde gelen CEO'larının merhamet geliştirme çalışmalarının ve yalnızca kendi şirketlerinin hissedarlarını dikkate almak yerine sosyal ve çevresel kaygılarla hareket etmelerinin, *vicdanlı kapitalizm* ismini verdiği kapitalizmin yepyeni bir evresini müjdelediğini dile getirmektedir. Nitekim şirketler, ahlaki zeminde yükselmek için de birbirleriyle rekabet etmektedir. Öyle ki yüz kadar CEO'nun, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin genel ilkelerine bağlı kalacaklarını açıklaması üzerine, Başkan Bush da şirket sorumluluğunun temel bir işletme değeri, hatta bir vatanseverlik görevi olduğu beyanında bulunmuştur.

Burada, *şirket sorumluluğu* konusu çerçevesinde tartışılan kimi hususlara çeşitli itirazlar getiren bir grup uzmanın görüşlerinden kısaca bahsetmekte yarar vardır. Bu gruptaki dünyaca ünlü iktisatçılardan Nobel ödüllü Friedman, toplum için şirketlerin iyi, aşırı müdahaleci devlet yönetiminin kötü olduğu kanaatini taşımasına rağmen, şirketlerin topluma yönelik iyilik yapma çalışmalarına da karşı çıkmaktadır. Çünkü bir şirketin, hissedarlarının malı olduğunu ve hissedarların parasının kendi mali sonuçlarıyla alakasız, sosyal sorumluluk varsayılan amaçlar uğruna harcanmaması gerektiğini savunmaktadır. Friedman, şirket yöneticileri nazarından tek sosyal sorumluluğu hissedarları adına olabildiğince çok para kazanma kaydına bağlamaktadır. Bu esas itibarıyla ahlaki bir zorunluluk içinde yapmaları icap edenler varken ahlaki davranma sanısıyla tercihini kâr yerine sosyal ve çevresel hedeflerden yana kullanan yöneticilerin eylemini ise gayriahlaki bulmaktadır. Friedman, şirketlerin sosyal sorumluluk görevine yalnızca hissedarlarının servetlerini maksimize etmeyi atfeden yöneticilerin hatalı davranmadığı ve sosyal sorumluluk faaliyetlerinin de ancak şirketin öz-çıkarına hizmet etmesi hâlinde hoş görülebileceği kanısındadır. Joel Bakan ise şirketlerin teşkilinin yasalar uyarınca gerçekleşmesi ve yöneticilerin ne yapıp ne yapamayacaklarının yanı sıra görevlerinin ne olduğunun da yasalarda açık ve net biçimde

belirlenmesi üzerinden bakıldığında, şirketlerin sosyal sorumluluk kaygısı güttüğünü yasaların yasakladığının görüleceğini ileri sürmektedir. Şirket avukatı olarak 23 sene çalışan Robert Hinkley de aynı hususu şu sözlerle belirtmektedir: “Tüm dünyadaki şirketin amacı hemen hemen aynıdır. Hissedarlara karşı yasal bir görevi vardır ve bu görev para kazanmaktır. Yasa şirketin sadece kendi çıkarını gerçekleştirmesine izin verir, kamu çıkarına yönelik sorumluluktan söz edilmez. Dolayısıyla şirketler hukuku, etik ve sosyal kaygıları konu dışı ya da şirketin temel emimamesine engel olarak varsayar.” Filhakika XIX. yüzyıl İngilteresi’nin Hutton-West Cork Demir Yolu Şirketi davası ile Dodge-Ford davası kararları, tüm şirket yöneticilerinin hissedar çıkarlarını diğer her çıkarın üstünde tutma yasal görevi taşıdıkları ve öteki çıkarlara hizmet etmeye yönelik yasal bir otorite taşımadıklarını belirten hukuk ilkesini simgelemektedirler.

Psikopati konusunda uluslararası üne sahip psikolog Dr. Robert Hare ise, Bakan’ın şirketin karakteristiğine ilişkin görüşlerini desteklemektedir. Dr. Hare’e göre, şirket yöneticileri psikopat olmamasına rağmen şirket uzmanı rolüyle hareket ettiklerinde takındıkları çoğu tutum ve giriştikleri çoğu eylem psikopatik niteliktedir. Bu bağlamda şirketin psikopatik özelliklerinin de şunlar olduğunu belirtmektedir: Şirket *sorumsuzdur*, çünkü şirket kendi hedefine ulaşmak için diğer herkesi riske atar; kamuoyu dâhil *her şeyi kendi çıkarları için kullanmaya çalışır* ve her zaman ‘Biz bir numarayız, en iyisi biziz’ benzeri laflar eden bir *gösteriş budalasıdır*. *Empati yoksunluğu ve asosyal eğilimler* de şirketin belirgin özelliklerindendir. Davranışları, kurbanlarıyla gerçekten ilgilenmediklerini göstermektedir. Aynı minvaldeki bir diğer tavır da şirketlerin çoğunlukla kendi eylemlerinin sorumluluğunu kabul etmeye yanaşmamaları ya da vicdani yükümlülük taşımamalarıdır. Şirketler, yasaya aykırı davranırken yakalandıklarında, büyük para cezaları ödeyip daha önce yapmış oldukları şeyi yapmayı sürdürürler. Zira pek çok durumda ödedikleri para cezaları ulaştıkları kâra kıyasla çok cüzi miktarlarda kalmaktadır. Dr. Hare, ayrıca şirketlerin sosyal sorumlulukla ilgilerini, psikopatların tehlikeli öz-takıntılı kişilikleri saklamak için cazibeyi kullanma yeteneklerine benzetmekte ve aslında kendileri dışında hiç kimse, hiçbir şey umurlarında değilken şirketlerin sosyal sorumluluk sayesinde kendilerini merhametli ve diğerleriyle alakadarmış gibi gösterebildiklerini düşünmektedir.

Dışsallaştırma Makinası başlığını taşıyan III. Bölüm’ün kapsamında Janis Sarra (şirket hukuku uzmanı), Milton Friedman, Charles Kernaghan (Ulusal İş Komitesi yöneticisi), Noam Chomsky, Robert Monks (iş adamı), Ray Anderson (dünyanın en büyük ticari halı imalatçısı olan Interface Inc.in kurucusu ve başkanı) ile görüşülmüştür. Bölümde üzerinde durulan konular ise ana hatlarıyla şöyle sıralanmaktadır: Şirketler tarafından bütünüyle başkalarının sorunları olarak görülen, Friedman’ın bir enerji santralinden çıkan isle gömleği kirlenen kişiyle örneklendirdiği ve iktisatçıların da “bir işin, gerçekleşmesine rıza göstermeyen ya da gerçekleştirilmesinde herhangi bir rol almayan üçüncü şahısların üzerindeki etkisi” diye tanımladıkları *dışsallık* olgusu; yeni küresel ekonomi düzeninde

yapılanan fabrikaların yerini ve bu fabrikaların çalışma koşullarını tespit etmek ve “sweatshop” emeğin kullanılmasını engellemek için uğraş veren Ulusal İş Komitesi yöneticisi Charles Kernaghan’nın, Dominik Cumhuriyeti ve Honduras’taki iş yerlerinin emeği istismar edilen çalışanlarından bizzat öğrendiği Amerikan şirketlerinin hangi koşullarda üretim yaptıkları sorunu; Amerika’nın en önemli ve etkili iş adamlarından Robert Monks ile Interface Inc.in kurucusu ve başkanı olan Ray Anderson’un şirketlere yönelik mezkûr tenkitlere katıldıklarına dair değerlendirmeleri; Roosevelt Dönemi’nde, 1938’te yürürlüğe giren “Adil Çalışma Standartları Yasası” ile *sweatshop*ların, çocuk emeğinin ve üretim mekânı ev olan endüstriyel emeğin yasaklanması; şirketlerin, tüzel kişiliğe ve hissedarlarının sınırlı sorumluluklarına dayanarak yol açtıkları hukuksuzluklardan sorumlu tutulamamaları meselesi.

III. Bölüm’de yer verilen konulara ait bazı olay örnekleri ile somut verilere ilişkin birkaç detaya aşağıda değinilmektedir: 1993 yılında, 1979 model Chevrolet Malibu sahibi Patricia Anderson’nun geçirdiği trafik kazasında yakıt tankının patlamasıyla alev alan araçta bulunan üç çocuğunun vücutlarının %60’ından fazlasında ikinci ve üçüncü dereceden korkunç yanıklar meydana gelmiş, ayrıca çocuklardan birinin de bir eli kesilmek zorunda kalmıştı. Chevrolet’nin bir yıl önce ürettiği Malibularda yakıt tankı tampondan 51 cm uzaktayken 1979’da bu uzaklık 28 cm’e düşmüş ve yakıt deposunu otomobilden ayıran metal kuşağın kullanılmasından da vazgeçilmişti. Çünkü bir General Motors markası olan Chevrolet’nin üreticileri maliyeti düşüreceği gerekçesiyle yakıt tankını tampona daha yakın bir noktaya yerleştirmeye başlamışlardı. Anderson’un açtığı davada, bir dışşallık örneği olarak General Motors’un bu riski bildiği ancak yaptığı kâr-zarar hesabı sonucunda araçları geri çekmemeyi kendisi için daha uygun bulduğu açığa çıkmıştır. ABD ve Avrupa merkezli firmaların üretim yaptıkları, adresleri gizlenen, dikenli tellerle, silahlı muhafızlarla çevrili fabrika ve sweatshoplarda çalışan genç kadın işçiler dövülmekte ve hatta tecavüze uğrayabilmektedirler. Günde on dört saati bulan çalışma saatlerine karşılık acınacak derecede düşük ücret ödemesiyle yetinilmeyip tuvalet molalarını azaltmak için sağlıksız ve kirli içme sularının miktarına dahi müdahale edilmektedir. Amerikan Çalışma Bakanlığının, 2000 yılında yaptığı bir araştırmaya göre konfeksiyon endüstrisindeki iş yerlerinin %67’si, Adil Çalışma Standartları Yasası’nın asgari ücret, fazla mesai ve çocuk ücretlerine dair hükümlerine riayet etmemektedir.

Demokrasi Ltd. adını taşıyan IV. Bölüm’ün en dikkat çekici bahsi; iş dünyasının geneli tarafından desteklenmesine rağmen bir grup azınlık banker ve şirket yöneticisinin ekonomik düzenlemeler konusunda çok ileri gittiğini düşündüğü 32. Amerikan Başkanı Franklin D. Roosevelt’i devirip, yerine Mussolini ve Hitler’in kamu borçlarını kapatmaları, enflasyonu durdurmaları, ücretleri aşağıya çekip işçi sendikalarını kontrol altına alma gibi icraatlarının etkisiyle ve Federal Hükûmet’in kapitalist sistemi tehdit ettiğine inandıklarından faşist bir diktatör getirmeye girişmeleridir. Roosevelt

hükûmeti 1933'te göreve başlar başlamaz büyük şirketler ve bankalar üzerindeki devlet denetimini güçlendiren *Yeni Anlaşma (New Deal)* programını yürürlüğe koydu. New Deal ile alınan altın standardından vazgeçme kararının kendilerine pahalıya patlayacağını düşünen bankalar ise, eski askerlerle dahi iş birliği yaparak Roosevelt'ten kurtulmaya çalışmıştı. Planları; kongre şeref madalyasıyla iki kez ödüllendirilmiş dört kişiden biri olan emekli General Smedley Butler'ın açılacak genel işlerden sorumlu bakanlık gibi yeni bir pozisyona atanmasını sağlayıp, ardından da Roosevelt'in sağlığının kötüleştiği iddiasıyla başkanlığa Butler'ı getirerek ülke yönetimine hâkim olmaktı. Ancak Smedley Butler, planan darbe girişimini 20 Kasım 1934'te Amerikan Karşıtı Faaliyet Komisyonuna bildirerek açığa çıkarmıştı. Bakan, komplocuların Yeni Anlaşma'dan duydukları rahatsızlığı, Yeni Anlaşma'nın parasal çıkarları değil halkın menfaatini öncelemesi üzerinden okumaktadır.

IV. Bölüm, Yeni Anlaşma konusunun akabinde, 1970'lerin başından bu yana şirket-hükûmet ilişkilerinin geçirdiği değişim süreciyle devam etmektedir. Bu husustaki tartışma, şirketlerin 70'lerden itibaren Washington'da açtıkları bürolar aracılığıyla seçimlere yönelik finansman sağlamaları ve bunun dayanakları üzerinde yoğunlaşmaktadır. Nitekim Pfizer CEO'su Hank McKinnell, şirket yararına politikacılar arasında lobi faaliyetleri yaptığı zaman kamu yararını da desteklediğine inanmaktadır. Bir diğer deyişle McKinnell, hükûmet politikalarını değiştirme maksadıyla gerçekleştirdiği lobi faaliyetlerini hem şirketin hem de kamunun menfaatini temin doğrultusunda yürüttüğü iddiasına sahiptir. Buna karşın Bakan'ın örneklerle desteklediği savı, firmaların bir fayda-maliyet hesabı sonucunda harekete geçtikleri, yani yaptıkları yardımdan fazla bir fayda göreceklerini umdukları için seçimlere finansman sağladıkları yönündedir. Dahası günümüzde, şirketlerin darbe girişimiyle ulaşamadıkları amaca kan dökmeden ve mermi yerine dolarla ulaştıklarını ileri süren Bakan, böylelikle şirketlerin hükûmet kararlarında etkili olabildiklerini de vurgulamaktadır. Yazar, bölüm sonunda değindiği; şirketlerin yapısıyla sosyal sorumluluğunun birbirinin zıddı olduğu, şirketlerin sadece kendilerinin ve maliklerinin çıkarlarını destekleyecek faaliyetlerin peşine düşebilecekleri, art niyetsiz bir sosyal sorumluluk almaya ve kamu yararını çoğaltmaya şirketlerin kapasitelerinin de yöneticilerin yetkilerinin de uyarlık taşımadığı şeklindeki tespitleri çerçevesinde cinayet ve hırsızlığa karşı nasıl yasal önlemler alınıyorsa aynı gerekçelerle şirketlerin de benzeri yasal düzenlemelere muhatap kılınmasının elzem olduğu uyarısını yapmaktadır.

Sınırsız Sorumsuz Şirketler, başlıklı V. Bölüm'de ele alınan sorunlar şöyledir: Eğitim sektöründeki gibi başarı durumuna bakılmaksızın taşeronluk ve özelleştirmeler yoluyla şirketlerin kamusal alanlarda artan ağırlığı; şirketlerin kârlarını yükseltmek için yasal denetimin yetersiz kaldığı reklamlarla çocukları etkileyerek ebeveynlerine ulaşmayı bile denemesi; reklamların etkisiyle çoğalan sağlıksız fast-food ve şekerleme tüketiminin meydana çıkardığı obezitenin halk sağlığını bozması; şirketlerin mezkûr reklamlar yoluyla *tüketici* olarak ürettiği ve/veya *gelişen tüketici* olarak gördüğü çocukların

yalnızca fiziksel değil zihinsel bakımdan da sağlıklı gelişmelerine yol açması; sokak gibi kamusal alanların neredeyse tamamen ticarileşmesi, hatta ortadan kalkması; tüketici niteliği taşımadığı hâlde gerek birey gerekse grup üzerinde uygulanan ve *gizli pazarlama* denilen pazarlama sahtekârlığı; bir şirketin reklam politikalarında kullanma kaydıyla yaşamlarına sponsor olduğu Chris Barrett ve Luke McCabe vakaları.

Hesaplaşma adlı son bölümde Bakan, önceki bölümde bahsini açtığı şirket merkezli problemlere verilen tepkiler ve bunlara yönelik çözüm arayışları üzerinde durmaktadır. Hükûmetlerin deregülasyonlarla şirketlere daha geniş alan açmaları; 2000’lerin başında protestocuların APEC, Dünya Ticaret Örgütü, G8 gibi ekonomik toplantıları protestoları; kapitalizmin, sosyalizmin çöküşü sonrası rakipsiz gibi görünmesine rağmen, dünya nüfusunun yarısının fakirlikle boğuşmasının müsebbibi oluşuyla kendi karşıtlarını kendisi yaratan bir sisteme dönüşmesi; kapitalizmin, komünist manifestonun muadili ahlaki prensiplere sahip olması lüzumuna binaen üç bilim insanının bu doğrultuda bir şirket manifestosu yazma girişimi; şirketlerle ilgili düzenlemeyi hükûmetin mi, piyasanın mı yoksa şirket hissedarlarının mı yapmasının doğru olacağı; devletin bir yaratımı, kamusal politikanın bir ürünü olan şirketin imtiyazının lüzumu hâlinde hükûmet eliyle iptal edilebileceği; şirketin yeniden yapılandırılması gerektiği, ancak bunun nasıl ve kim yararına yapılacağı sorunsalları gibi hususları ele alan Joel Bakan çözüm önerilerini ise şu üç başlık altında sunmaktadır: (i) *Düzenleyici sistemi ıslah etmek*, (ii) *Politik demokrasiyi güçlendirmek*, (iii) *Güçlü bir kamusal alan yaratmak*.

Kitabı yazarken bir kurum olarak şirketin özgün nitelikleri doğrultusunda gerçek karakterini açığa çıkarmayı amaçlayan Bakan’ın, şirketin çoğu kez gözden kaçırılan yönlerine ışık tutmakla kalmayıp şirketin görünmeyen yüzünü de sahadan örneklerle yansıtarak bu amacına ulaştığı düşünülebilir. Bakan, kitabında yalnızca şirketlerin yapısal sorunlarını tespitinde bulunmakla kalmamış bunlar için çözümler de önermiştir. Şirketler, sosyal sorumluluğu olumlu imajlarını arttırıp, reklam-tanıtım yapabilecekleri bir alan gibi gördüklerinden sosyal sorumluluk faaliyetlerinde yer alabilmektedirler. Şirketlerin sosyal sorumlulukta yarışmaları toplumsal faydayı da arttıran bir faktör olmasına rağmen Joel Bakan’ın kitap boyunca tekraren vurguladığı konulardan biri, şirketlerin kendi çıkarlarını her şeyin üzerinde tuttukları ve bunun şirket hukukunca da meşru olduğudur. Acaba şirket yöneticileri ve çalışanları bir sosyal sorumluluk faaliyeti sebebiyle hukuka aykırı davrandıkları gerekçesiyle dava edilmişler midir? Akla gelen bir diğer soru ise, *şirketlerin yüzde kaçının faydalarına olmayacak ya da zararlarına olacak biçimde sosyal, kamusal bir sorumluluk faaliyetinde bulunduğudur?* Bakan, tespitleriyle şirket üzerine eleştirel düşünmeye, şirketlerin günümüz insanın bireysel ve toplumsal yaşamına etkileriyle yerinin, yapısının, hâlihazırda işleyişinin sorgulanmasına yol açan, öncül bu çalışmasında örneklerle desteklenen şirket tenkitlerinin ne kadar isabetli olduğu, Anglo-Amerikan şirketleri ve Anglo-Amerikan şirket yapısı dışındaki dünya şirketleri için ne kadar geçerli olduğu yapılacak akademik araştırmalarla test edilmeye muhtaçtır.

Başvuru: 19 Nisan 2017

Revizyon gönderimi: 25 Mayıs 2017

Kabul: 28 Haziran 2017

OnlineFirst: 20 Temmuz 2017

Copyright © 2017 • Türkiye İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği

ISSN: 1308-4070 • eISSN: 2149-8148

www.isahlakidergisi.com

Bahar 2017 • 10(1) • 157–161

Kitap Değerlendirmesi

Gemi Azıya Alan Kapitalizm Karşısında Hukuk Mücadelesi Law Struggle Against Out of Control Capitalism

Hacı Sarı¹
Kırklareli Üniversitesi

Unternehmen vor Gericht - Globale Kämpfe für Menschenrechte

Wolfgang Kaleck², Miriam Saage-Maaß³

BpB, Bonn, Berlin, 2016, Verlag Klaus Wagenbach, pp. 128

“A Screw Fell to the Ground”

A screw fell to the ground
In this dark night of overtime
Plunging vertically, lightly clinking
It won't attract anyone's attention
Just like last time
On a night like this
When someone plunged to the ground
-9 January 2014-

Bir vida düştü yere
Fazla mesainin karanlık gecesinde
Dikine süzüldü, sessiz bir klink!
Kimsenin dikkatini çekmeyecek
Tıpkı son defa olduğu gibi
Yine böyle bir gecede
Bir insan yere çakıldığında

Kitap, ulus-aşırı üretim güçlerinin işçilere yönelik insan hakları ihlallerinin dramatik hâline dikkat çekmek için, Xu Lizhi'nin şiiriyle başlamaktadır. Lizhi'nin bu şiiri yeni kapitalizmin üretim mabetlerindeki çalışma koşullarını ve işçilerin hayat mücadelesini dokunaklı bir tarzda gözler önüne seriyor. Sözü şiirle açan yazar ikilisi,

1 Arş. Gör. Hacı Sarı, Kırklareli Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, Kamu Yönetimi, Kayalı Yerleşkesi, Kayalı 39000 Kırklareli. Eposta: hacisari@klu.edu.tr

2 Wolfgang Kaleck, 1960, Ceza Hukuku Avukatı (Berlin) “European Center for Constitutional and Human Rights e. V.” (ECCHR) kurucusudur ve hâlen genel sekreterliğini yürütmektedir. 2011'den beri PEN üyesidir ve ayrıca 2014'te Hermann Kesten ödülüne layık görülmüştür. Aynı zamanda Almanya'da görülen davada Edward Snowden'in savunmasını üstlenmektedir.

3 Miriam Saage-Maaß (Dr.); Avukat ve ECCHR'de Hukuk Müşavir Yardımcısı ve Wirtschaft und Menschenrechte (Ekonomi ve İnsan Hakları) programını yönetmektedir. Aynı zamanda KiK, Lidl ve Özbekistan'da pamuk üretiminde çocukları zorla çalıştıran şirketlere karşı yürütülen davalar üzerine çalışmıştır.

sosyal hayatın yansımalarını en açık ve en yalın biçimde okura aktarabilmek için kitap boyunca duygu yüklü edebî ifadelerin etkisinden yararlanmaktadır. Bu güçlü edebî üslup, yazarların hukuk, iktisat, tarih (sosyal, siyasi, iktisadi) üçgeninde ortaya koydukları konuda akıcı bir hikâye oluşturmalarına imkân sağlamaktadır.

Kaleck ve Saage-Maaß tarafından kaleme alınan kitap, giriş kısmı dâhil sekiz bölümden müteşekkildir. Yazarların her ikisi de 2007’de Kaleck öncülüğünde kurulan ve insan hakları alanında hukuki mücadele veren “European Center for Constitutional and Human Rights e. V.”de çalışmaktadır. Yazarların mesleği ve uğraşları göz önünde bulundurulduğunda kitap ECCHR organizasyonunca yürütülen mücadelelerin bir derlemesi olduğu söylenebilir. Nitekim kitabın son kısmında bir okuma listesinin yanı sıra ECCHR’nin müdahil olduğu hukuki süreçlerin listesi verilmektedir.

Ana temasını *çalışma standartları, şirket davranış kodları, çevre ve insana karşı işlenen insan hakları ihlalleri ve emek sömürüsünün* meydana getirdiği kitap, uluslararası alanda benzer sorunları konu edinen hayli geniş bir literatürün parçası olarak değerlendirilebilir. Özellikle kapitalist sistemin kriz dönemlerinde sistem değişikliği yönünde çağrı veya imada bulunan yazın epeyce geniştir. Kitabın son kısmında önerilen okuma listesi de bunu göstermektedir. Jean Zigler (Utanç İmparatorluğu, Dünyanın Yeni Sahipleri, Suçun Derebeyleri), Naomi Klein, (No Logo: Küresel Markalar Hedef Tahtasında), James Fulcher (Capitalism, A Very Short Introduction) ve diğer pek çok yazar, özellikle kapitalizm, yeni küresel sistem, Kuzey-Güney eşitsizliği, emek ve çevre sömürüsü gibi meseleleri eleştirel bir yaklaşımla ele almaktadır.

Türkiye’ye baktığımızda ise iş kazası olmadan geçen gün neredeyse yok gibidir. Son 15 yılda meydana gelen iş kazalarında 20 bin civarında insan hayatını kaybetmiştir (TMMOB, 2017). Bunun yanında kişilerin çalışma kapasitelerini kısmen ya da tamamen kısıtlayan iş ve meslek hastalıkları ile malullük durumlarından dolayı gelir ve statü kaybına uğrayan kişi sayısı oldukça fazladır.

Türkiye’de iş kazalarının en yoğun yaşandığı sektörlerin başında maden ve inşaat sektörleri gelmektedir. Soma ve Ermenek’teki maden kazaları ile Mecidiyeköy ve Esenyurt’taki inşaat kazaları, Türkiye’nin gündemine oturan büyük çaptaki kazalardandı. Kamuoyunda aynı şiddette yankı bulmasa da, hemen her gün iş kazası haberleri yazılı ve görsel medyada yer almakta ve istatistikler iş kazası sonucu ölen işçileri listelemektedir. Sırf 2016 yılında 1970 işçi çalışırken yaşamını yitirmiştir (Güvenli Çalışma, 2017a). İş kazalarına ilişkin davalarda çıkan cezalar sadece zincirin son halkasını cezalandırmaya yönelik olmuştur. Asıl sorumlu durumundaki iş sahipleri ile kamu denetçileri ise kendi sorumluluklarından muaf tutulmuşlardır (Güvenli Çalışma, 2017b).

Bütün bu yaşananlara rağmen Türkiye’de işçilere yönelik insan hakları ihlallerini ele alan ve bu mesele üzerine fikir beyan eden literatür, kazaların gerçekleşme sıklığı da göz

önünde tutulursa gayet sınırlıdır. Sendikalar ve bazı meslek odaları iş kazaları ve çalışanlara yönelik hak ihlallerini sürekli gündemde tutmaya çalışmakla beraber, işçi ölümlerinin toplumda yeterince makes bulduğu iddia edilemez. Akademide üretilen literatürün önemli bir kısmının iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku perspektifinden yaklaştığı meseleyi uluslararası sistem temelinde değerlendiren eser sayısı azdır. Bu doğrultuda Sabri Orman ve Zeki Parlak'ın (2009) editörlüğünde çıkan "İşletmelerde İş Etiği" başlıklı çalışma anılmaya değer niteliktedir. Bu derleme içinde yer verilen Zeki Parlak'ın (2009) ulus-aşırı şirketlerin davranış kodları oluşturması konusuna mercek tuttuğu "Çokuluslu Şirketlerde Davranış Kodları: Analiz ve Değerlendirme" isimli makalesi de elimizdeki kitapla kısmen örtüşmektedir. Ancak yazar ikilisinin şirket davranış kodlarına yönelttiği eleştirel bakış açısı Parlak'ın makalesinde mevcut değildir. Ayrıca yine Zeki Parlak'ın (2004) "Küreselleşme ve Çalışma Standartları" adını taşıyan makalesi, özellikle ulus-aşırı üretim ağı oluşturan şirketlerin yeni emek piyasalarındaki çalışma şartlarını konu edinmesi dolayısıyla bu kitabın bağlamıyla paralellik göstermektedir. Fakat belirtilen makalenin çalışma standartlarının gönüllülük esaslı uygulaması yaklaşımı şirketlerin sorumluluktan kaçmalarına olanak sağlaması cihetiyle sorunludur. Yakın zamanda yayımlanan ve Türkiye'deki iş kazalarını ele alan İsmail Saymaz'ın (2016) "Fıtrat" kitabı ise sermaye-emek çekişmesini lirik bir dille anlatmaktadır.

Kaleck ve Saage-Maaß, dünya ekonomisinin küreselleşme yönünde ivme kazandığı Sömürgecilik ve Sanayi Devrimi süreçlerinden başlayarak içeride ve dışarıda uygulanan sömürü çerçevesinde dünya ekonomik tarihini yorumlamaktadır. Keynesyen ekonomi politikaları ve 80 sonrası yeni liberal bakış açısının özetlendiği kitapta Marksist ekonomi-politik yaklaşımı iktisadi hareket zeminini oluşturmaktadır.

Sermayeye karşı verilen hukuk mücadelesini bu bağlamda değerlendiren yazarlar, uluslararası düzlemde *norm koyma* ve bu normları aşma taktiklerine değinerek, sermayenin geliştirdiği *kurumsal sosyal sorumluluk* (corporate social responsibility) uygulamasını irdelemektedir. Kitapta belirtilen uygulamanın pratikte işçilerin hayatlarına olumlu katkı yapmadığı gibi şirketlerin üretim süreçlerinde ahlaki ilkelere uyarak üretim gerçekleştirdiği yanılsamasını doğurduğu ifade edilmektedir. Üstelik şirketlerin gönüllülük esasıyla ve tek taraflı uyguladığı bu normlar, ülkelerin egemenlik haklarını ihlal anlamına gelen ve Sömürge Dönemi uygulamalarını hatırlatan görünümleriyle onur kırıcıdır.

Sermaye hareketlerine karşı hukuk mücadelesi vermenin imkânı ve anlamı üzerinde yoğunlaşan yazar ikilisi, kapitalist sistemde oluşturulan uluslararası normlara da değinmektedir. Kapitalist sistemde *sermayenin serbest dolaşımı* esas norm kabul edildiğinden uluslararası sistem de sermaye temelinde şekillenmektedir. Bu durum tabiatıyla norm çatışmasına yol açmakta, ancak sermayenin gücü iyi niyetle teşkil edilmiş temel normları kolayca aşındırmaktadır. Dahası, çalışma standartlarının gönüllülük

esaslı uygulanmasının şirketlerin sorumluluktan kaçmasına tanıdığı imkân, hukuki süreçler için muhatap bulmayı çoğunlukla sorun hâline getirmektedir. Kitapta, cari hukuk düzeninde gerçekleştirilen bu hukuk mücadelesinin bir diğer menfi tarafının ise, sistem tekeli ihdası olduğu vurgulanmaktadır. Alternatif ekonomik sistemleri yok sayarak çalışma standartlarının cari sistemin ilhamıyla belirlenmesi, liberal-kapitalist piyasa sisteminin dünya genelinde tekel oluşumuna götüreceğinden yazarlarca eleştirilmektedir.

Şirketlerin insan hakları ihlalleri isnadıyla yargılandığı dava örneklerine değinen kitap, *Küresel Güney*'de işlenen ihlallerin *Küresel Kuzey*'deki yargılanma süreçlerine yer vermektedir. Hukuki mücadelenin zor ve uzun süreçlerini ve önündeki engellerle birlikte ortaya koyan Kaleck ve Saage-Maaß, mahkeme süreçlerinin istenilen sonuçları sağlamadığı ve dolayısıyla çalışanlar için henüz hukuki koruma oluşturmadığı bir gerçekse de, *farkındalık* yaratmak için önem taşıdığının altını çizmektedir. İlaveten, cari sistemde sermayenin güvenliğini sağlamak amacıyla geliştirilen kurumlar (DTÖ, GATT, DB) sayesinde ulusal hükümetlerin, şirketler karşısında nasıl aciz kaldıklarını göstermektedir.

Uluslararası standartların ihdası ve tatbikinde yaşanan karmaşaya dikkat çeken yazarlar, uluslararası standartların yokluğu bir yana, bunları uygulayacak, denetleyecek ve şirketleri hesap vermeye zorlayacak mercilerin de bulunmadığından yakınmaktadır. Çalışma kapsamında, standartların yerel mi yoksa genel mi uygulanacağı, gönüllülük esaslı mı yoksa mecburi mi olması gerektiği tartışmalarına da değinmektedirler.

ECCHR'nin müdahil olduğu davalardan örnekler getiren yazarlar, özellikle Kolombiya ve Arjantin'deki cunta rejimlerinin insan hakları ihlalleri ile Bangladeş (Rana-Plaza-2013) ve Pakistan'da (fabrika yangınları-2012) 1500 insanın canına mal olan vakaların dava süreçlerini okuyucuyla paylaşmak ve bütün eksikliklerine rağmen hukuk mücadelesinin, mağdurlar için yeniden hayata dönme ve daha güvenli bir yarın umudu taşıdığını dile getirmektedirler.

Sistemin bütün olumsuzluklarına mukabil hukukun özgürleştirici, özgürlüğü tahkim edici vasfına vurgu yapan yazar ikilisi, hukuk mücadelesiyle şirketlerin çevreye, insanlığa ve emeğe karşı işlediği hak ihlallerinin peyderpey düzeltileceği ümidi içindedir. Tabii ki hukuki mücadele ile sosyal mücadelenin birbirine olan katkılarına da temas edilmektedir.

Kapitalist sistemde hukuk mücadelesi vermenin birçok ince ayrıntısını açığa vuran yazar ikilisinin, bazı noktaları ise göz ardı ettiği anlaşılmaktadır. Cari düzende çalışma standartları oluşturma handikaplarına (kolonyalizm, sistem tekeli vs.) değinen kitap, benzer handikapların yazarlar tarafından önerilen hukuk mücadelesi içinde geçerli olabileceğini görmemektedir. Zira *Küresel Kuzey*'in belirlediği değerler çerçevesinde oluşturulan hukuki normların kolonyal izlerle malul kalacağı açıktır. Çünkü *Küresel Kuzey* sadece ekonomik bir yapı değil, aynı zamanda kültürel bir olgudur. Böyle bir kültürel ortamda meydana gelecek değerler skalasının referansı da kuşkusuz yine Batı olacaktır.

Ayrıca Güney Amerika ve Afrika örneklerinde olduğu gibi cunta rejimlerinin ölümle sonuçlanan insan hakları ihlallerinde uluslararası şirketlerin de pay sahibi oldukları iddia edilmektedir. Yazarlar uluslararası sermayeyi cunta rejimleriyle iş birliği yapmakla itham emektedirler. Oysa bu tür ülkelerde yaşanan rejim değişikliği taleplerinin çoğu zaman sermaye tarafından geldiği gerçeği görmezden gelinmektedir. Özellikle 70’lerde yaşanan petrol krizleriyle birlikte terk edilmeye çalışılan Keynesyen uygulamaların toplumsal muhalefet nedeniyle birçok yerde çıkmaza girmesi, konsensüsle gerçekleşmesi umulan değişikliklerin zor kullanılarak yapılmasına sebep olmuştur. Olaya bu açıdan bakıldığında, uluslararası sermaye sadece iş birliğine yapan pasif taraf olarak değil, hak ihlallerinin yaşanmasına sebep olan asıl özne olarak görülecektir. Bu durumda cunta rejimleri de toplumsal muhalefeti kırmak için kullanılan araçlar olmaktadır. Şili, Arjantin ve Türkiye gibi ülkelerde yaşanan askerî darbelerin temel amacı, sermayenin gerçekleştirmek istediği değişime imkân tanımak olduğu halde, yazar ikilisi bu ilişkiyi görmemektedir.

Hukuk mücadelesinin zorunlu ve aynı zamanda geliştirici olduğunu iddia eden yazarlar, sanayileşmenin başlangıç evresinde İngiltere ile Almanya’daki hukuki ve sosyal mücadelelerinin getirdiği özgürlük ve güven ortamını örnek göstermektedirler. Ancak burada gözden kaçırdıkları husus, uluslararası iş bölümü çerçevesinde Avrupa ve Amerika’nın yükünün Güney Ülkelere aktarılması olgusudur. Alman ya da İngiliz işçisinin güvenli ortamının maliyetini Güney Ülkeleri çekmiştir. Bir diğer ifadeyle bu yükün başka yerlere aktarıldığı oranda merkez ülkelerde iyileşmeler yaşanmıştır.

Kaynakça

- Güvenli Çalışma. (2017a). *2016 yılında en az 1970 işçi yaşamını yitirdi*. http://www.guvenlicalisma.org/index.php?option=com_content&view=article&id=18379:2016-yilinda-en-az-1970-isci-yasamini-yitirdi&catid=149:is-cinayetleri-raporlari&Itemid=236 adresinden 28.03.2017 tarihinde edinilmiştir.
- Güvenli Çalışma. (2017b). *Marmara Park AVM yangını sönmüyor...* http://www.guvenlicalisma.org/index.php?option=com_content&view=article&id=18457:marmara-park-avm-yangini-sonmuyor&catid=127:isci-aileleri&Itemid=217 adresinden 28.03.2017 tarihinde edinilmiştir.
- Orman, S. & Parlak, Z. (Ed.). (2009). *İşletmelerde iş etiği*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları.
- Parlak, Z. (2004). Küreselleşme ve çalışma standartları. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 43–88.
- Parlak, Z. (2009). *Çokuluslu şirketlerde davranış kodları: Analiz ve değerlendirme*. S. Orman & Z. Parlak (Ed.), *İşletmelerde iş etiği içinde* (s. 171–216). İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları.
- Saymaz, İ. (2016). *Fitrat, iş kazası değil, cinayet*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- TMMOB. (2017). *İşçi sağlığı ve güvenliği raporu kamuoyuyla paylaşıldı*. <https://www.tmmob.org.tr/icerik/tmmob-isci-sagligi-ve-guvenligi-raporu-kamuoyu-ile-paylasildi> adresinden 28.03.2017 tarihinde edinilmiştir.

İş Ahlakı Dergisi

Yazarlara Notlar

İş Ahlakı Dergisi, değerlendirme süreçlerine alınacak çalışmalarda temel bazı kriterler aranmaktadır:

İş Ahlakı Dergisi'ne gönderilecek çalışmaların;

- İş ahlakı konusu ile ilgili nicel, nitel, tek-denekli veya karma araştırma deseni kullanılarak hazırlanmış olmasına,
- İş ahlakı konusunda son dönem alan yazını kapsamlı biçimde değerlendiren literatür analizi, metaanaliz veya metasentez çalışması olmasına,
- İş ahlakı konusunda pratik olarak uygulanabilecek model önerileri sunmasına dikkat eder veya benzeri özgün nitelikte yazılar olması talep edilir.

Bu çerçevede *İş Ahlakı Dergisi*, ileri araştırma/istatistik yöntem ve teknikleri kullanılan güncel çalışmalara öncelik tanımaktadır. Çalışmaların yöntembilim açısından yetkinlikleri kadar alana orijinal ve yeni katkı sunmaları da temel yayımlanma kriteridir.

Yayımlanmak üzere gönderilen çalışmalar öncelikle Editör tarafından amaç, konu, içerik, sunuş tarzı ve yazım kurallarına uygunluk yönünden incelenmektedir. Editöryal ön değerlendirmedeki genel eğilimler şu şekildedir:

Nicel araştırmalar için;

- Tek sürekli değişken veya iki sürekli değişken barındırıp sadece veya ağırlıklı olarak frekans, yüzde, fark ve ilişki istatistiklerine dayalı çalışmalar, çalışmanın kapsamına göre değerlendirilmektedir.
- Tek sürekli değişken veya iki sürekli değişken barındırıp tekli veya çoklu regresyon, yol (path) analizi, cluster analizi gibi ileri istatistikler kullanılarak hazırlanan çalışmalara öncelik verilmektedir.

Ölçme aracı geliştiren çalışmalar için;

- Sadece ölçme araçları geliştirmeyi raporlayan çalışmalar, geliştirilen ölçme aracının otantikliği, kapsamı, geliştirilen grubun niteliği, geçerlik ve güvenilirlik işlemlerinin yetkinliği vb. ölçütler dikkate alınarak değerlendirilmektedir.
- Geliştirilen ölçme aracını bir araştırmada kullanarak raporlayan çalışmalara öncelik verilmektedir.

Deneyisel araştırmalar için;

- Araştırma verileri nitel verilerle desteklenmiş deneysel araştırmalara öncelik verilmektedir.

Nitel araştırmalar için;

- Nitel araştırmalar için araştırma sürecinin geçerlilik ve güvenilirlik koşullarının sağlanmış olmasına ve verilerin derinlemesine analiz edilmiş olmasına önem verilmektedir.

Betimsel çalışmalar için;

- Dergide iş ahlakı ile ilgili temel sorunları ortaya koyan ve bunlara çözüm önerileri getiren analitik çalışmaların yayımlanması hedeflenmektedir. Diğer taraftan bu kapsama giren çalışmaların kitap bölümü tarzında olmaması beklenmektedir.

Karma (mixed) desenli çalışmalar için;

- Karma desenle hazırlanan çalışmaların yayımlanma oranı daha yüksektir. Bununla birlikte karma çalışmalarda niçin ve hangi karma metodolojinin kullanıldığının tekniği ile beraber açıklanması beklenmektedir. Karma desenli araştırmalarda araştırmanın nicel ve nitel kısımları ayrı ayrı değerlendirilir. Nicel ve nitel kısımların ayrı ayrı yukarıdaki kıstasları karşılaması beklenir.

Ayrıca;

- Alanda çok sık kullanılan ölçme araçlarına dayalı çalışmaların ve oldukça yoğun biçimde çalışılmış konularla ilgili araştırmaların yeni bir yönelim ortaya koymaları beklenmektedir.
- Yüksek lisans ve doktora tezlerine dayalı çalışmalarda tezin bütünü, tezde kullanılan bütün verilerin raporlanması, tezlerde dilimlenme yapılmaması beklenmektedir.
- Bütün araştırma türleri için verilerin güncelliğine önem verilmektedir. Araştırma verilerinin toplanması üzerinden 5 yıl veya daha fazla süre geçmiş ise araştırmaların güncelliğini kaybettiği yönünde görüş bildirilmektedir.
- Gönderilen bir çalışmanın editöryal değerlendirmesi 40 gün içerisinde tamamlanmaktadır.
- Hakem değerlendirme sürecine alınan çalışmalar alanda uzman iki hakeme gönderilir.
- Eğer hakemlerin raporlarında çalışma ile ilgili görüş ayrılığı söz konusu olursa, üçüncü bir hakemin görüşüne başvurulur.
- Hakem değerlendirme süreci, şu anki yoğunluk göz önüne alındığında yaklaşık 3-4 ay sürmektedir. Bu süre, ilgili alandaki hakemlerin iş yükü nedeniyle uzayabilmektedir.
- Hakem raporları gizlidir. Yazarlar çalışmalarını değerlendiren hakemlerin kim olduğunu bilmemektedirler. Hakemler de değerlendirdikleri çalışmanın yazarını/yazarlarını bilmemektedirler.
- Yazar/yazarlar; hakemlerin, Alan Editörünün ve Editörün eleştirilerini, önerilerini ve düzeltme taleplerini dikkate almak zorundadırlar. Yazar/yazarlar, eleştirilerden ve önerilerden katılmadığı hususları gerekçeyle izah etmelidir/etmelidirler.

Hakem değerlendirme raporlarının sonuçlarına dayalı olarak Editör;

- Çalışmanın kabulüne,
- Çalışmanın, hakem raporlarında belirtilen hususlara göre düzenlendikten sonra yeniden değerlendirmeye alınabileceğine veya,
- Çalışmanın reddine karar verir.

Yayıma kabul edilen çalışmaların süreçleri aşağıda belirtilmiştir.

- Yayıma kabul edilen çalışmaların hakem değerlendirme raporları ve editöryal değerlendirmeleri Yetkilendirilmiş Yazara gönderilir.
- Yetkilendirilmiş Yazarın ilgili raporlara göre düzenleyerek Editöre ilettiği çalışma Editör tarafından kontrol edilerek tashih sürecine alınır.
- Yetkilendirilmiş Yazara çalışmasıyla ilgili tashih notları gönderilir.
- Tashih süreci tamamlanan çalışmalar tasarıma yönlendirilir.
- Mizanpajı ve tasarımı tamamlanan çalışmalar Yetkilendirilmiş Yazar tarafından son kez kontrol edilir.
- Bu süreçleri tamamlayan çalışmalar öncelikle DOI numarası atanarak OnlineFirst olarak yayımlanır.
- OnlineFirst olarak yayımlanan makaleler yayım sürecine alınır ve ilgili sayıda basılır.

Editöryal ön değerlendirme sonucunda bir çalışma, genel kriterleri veya yukarıdaki kriterleri karşılamıyorsa, çalışmanın Yetkilendirilmiş Yazarına gerekçesi ile birlikte, çalışmasının hakem değerlendirme sürecine alınamayacağı yönündeki karar bildirilmektedir.

İş Ahlakı Dergisi'nde yayımlanan makalelerin;

- Sorumluluğu yazarına/yazarlarına aittir. Yayımlanan yazılar, düşünsel planda dergiyi veya Türkiye İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneğini bağlamaz.
- Yayımlanan yazıların yayım hakları Türkiye İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneğine aittir.

Genel Biçim Özellikleri

Yazı Tipi	Bütün metinde 10 punto Times New Roman yazı karakteri kullanılır.
Sayfa Yapısı	A4 boyutlarındaki kâğıda; ❖ üst, alt, sağ ve sol boşluk 2,5 cm (0.98 inç) ❖ iki yana dayalı ❖ satır sonu tirelemesiz Çalışmalar tek sütun olarak hazırlanmalıdır. Paragraf başlarında 0,5 cm girinti konmalıdır.
Paragraf Yapısı	Paragraf sekmesinde girintiler bölümünde; ❖ önce ve sonra alanı 6 pt (0,6 line) ❖ satır aralığı 1,5 olmalıdır.
Sayfa Sınırı	Yukarıdaki şablona göre hazırlanmış bir çalışma 25 sayfayı (10000 kelimeyi) aşmamalıdır.

Başvurunun Bölümleri

Başlık	Makale başlığı bold ve sayfaya ortalı olmalıdır.
Yazar İsimleri	Yazar isimlerini başvuru dosyasına kesinlikle eklemeyiniz. Yazar isimleri yer alan başvurular işleme alınmaz ve iade edilir.
Öz	150-200 kelime arasında olmalıdır. Özde atıf kullanılmamalıdır.
Anahtar Kelimeler	5-8 kelime arasında olmalıdır.
Ana Metin	Nicel ve nitel çalışmalar Giriş, Yöntem, Bulgular, Tartışma bölümlerini içermelidir. Yöntem kısmında, eğer özgün bir model kullanılmışsa, model alt bölümü ile mutlaka Örneklem/Çalışma Grubu, Veri Toplama Araçları ve İşlem alt bölümleri bulunmalıdır. Derleme türü çalışmalar ise problemi ortaya koymalı, ilgili literatürü yetkin bir biçimde analiz etmeli, literatürdeki eksiklikler, boşluklar ve çelişkilerin üzerinde durmalı ve çözüm için atılması gereken adımlardan bahsetmelidir. Diğer çalışmalarda ise konunun türüne göre değişiklik yapılabilir fakat bunun okuyucuyu sıkacak ya da metinden faydalanmasını güçleştirecek detayda alt bölümler şeklinde olmamasına özen gösterilmelidir.
Kaynakça	Hem metin içinde hem de kaynakçada Amerikan Psikologlar Birliği tarafından yayınlanan Publication Manual of American Psychological Association (APA) (6. baskı) adlı kitapta belirtilen yazım kuralları uygulanmalıdır.

Tablolar, Şekiller ve Ekler

Tablo ve Şekiller	Tablo, şekil, resim, grafik vb. unsurlar metin içerisinde yer almalıdır. Çalışmanın sonunda ayrıca verilmemelidir (Tablo, şekil, resim, grafik vb. unsurlar başvuru dosyanızda metin içerisinde ilgili yerlerde değil de ayrıca ana metnin arka bölümünde ya da ek olarak verilirse başvurunuz işleme alınmaz ve iade edilir). Tablo ve şekillerde genel şablonun dışında paragraf sekmesinde girintiler bölümünde; ❖ önce ve sonra alanı 0, ❖ satır aralığı Tek olmalıdır. Tablo ve şekiller sola dayalı olmalı ve metin kaydırma özelliği kapalı olmalıdır.
Ekler	Her bir ek, kaynakçadan sonra ayrı sayfalarda verilmelidir.
Diğer	p değerini sadece tablo dışında gösteriniz. Tablo içerisinde ayrı bir p sütunu oluşturmayınız. Metin içindeki p değerlerini italik olarak gösteriniz.

Başlık Sistemi

Başlık Oluşturma	Birinci ve ikinci düzeydeki başlıkları oluşturan kelimelerin ilk harfleri büyük yazılmalıdır (istisna: ve, ile, de, mi gibi ekler her zaman küçük harfle yazılır). Tablo ve şekil başlıkları da bu kurala göre düzenlenmelidir
Temel Başlıklar	Çalışmanın başlığı ve temel başlıklar (Yöntem, Bulgular, Tartışma) ortalı ve bold yazılır (Giriş bölümüne Giriş başlığı konulmaz).
İkinci Düzey Başlık	Sola dayalı ve bold yazılır. Kendinden önceki paragraftan bir satır boşluk ile ayrılır.
Üçüncü Düzey Başlık	Sola dayalı, 0,5 cm içerden ve bold yazılır. Sadece ilk kelime büyük harfle başlar; geri kalanlar küçük harfle devam eder. Sonuna nokta konur ve paragraf başlığın hizasından devam eder. Kendinden önceki paragraftan satır boşluğu ile ayrılmaz.
Dördüncü Düzey Başlık	Sola dayalı, 0,5 cm içerden, bold ve italik yazılır. Sadece ilk kelime büyük harfle başlar; geri kalanlar küçük harfle devam eder. Sonuna nokta konur ve paragraf başlığın hizasından devam eder. Kendinden önceki paragraftan satır boşluğu ile ayrılmaz.
Beşinci Düzey Başlık	Sola dayalı, 0,5 cm içerden ve italik yazılır. Sadece ilk kelime büyük harfle başlar; geri kalanlar küçük harfle devam eder. Sonuna nokta konur ve paragraf başlığın hizasından devam eder. Kendinden önceki paragraftan satır boşluğu ile ayrılmaz (Beş düzeyden daha fazla başlık oluşturulması önerilmemektedir).
Tablo ve Şekil Başlıkları	Tablo ve Şekil ifadeleri (Tablo 1., Şekil 1. gibi) bold biçimde kullanılır. Tablo ve şekil başlıklarını oluşturan kelimelerin ilk harfleri büyük ve başlık italik olarak yazılır.

Diğer Hususlar

Vurgu	Metin içerisinde bold biçimi kullanmayınız. Vurgular “ ” işareti veya italik ile yapılmalıdır.
Madde Sıralamaları	Metin içerisindeki sıralamada, maddelendirmede alt alta 1, 2, 3 gibi sıralamalar yerine yan yana (i), (ii) vs. şeklinde sıralamaları tercih ediniz.
Doğrudan Alıntılar	Doğrudan alıntılar normal metne göre soldan girintili ve 9 punto ile yazılır. Ayrıca italik biçiminde gösterilmez. Ayrı paragraf yapılan doğrudan alıntılar “ ” içerisinde gösterilmez.

Turkish Journal of Business Ethics

Notes for Contributors

Manuscript Submission

Contributors submitting their work to *Turkish Journal of Business Ethics* should be informed that articles should include the following:

- Quantitative, qualitative, or mixed research methods,
- Comprehensive literature reviews, meta-analysis, or meta-synthesis,
- Model proposals, clinical experimental research model, or original writings of similar quality.

Editorial and Review Process

Turkish Journal of Business Ethics gives priority to current studies using advanced research and statistical methods and techniques. The Journal's main criteria for publication are original contribution to the field and competency in methodology.

Manuscripts are first assessed by the Editorial Board for purpose, topic, content, presentation style, and mechanics of writing. During this preliminary assessment, the Editorial Board guidelines are as follows:

For Quantitative Research

Quantitative research based on a single variable or that mainly analyses frequency, percentage, difference, and correlational statistics is usually assessed in a preliminary assessment according to its contents. Quantitative research including multiple regressions, path and cluster analysis, or other advanced research and statistical methods is given priority.

For Studies Developing a Measurement Tool

The authenticity, scope, quality of the group worked on, and efficiency of the reliability and validity of studies are taken into consideration to decide whether the measurement tool can be published independently. The Editorial Board encourages contributors to send their manuscripts if the developed measurement tool is used in a study in which the findings are reported.

For Experimental Research

Findings must be supported, detailed, and further elaborated on with qualitative data.

For Qualitative Research

The reliability and validity studies and in-depth analysis of the data is of utmost importance.

For Descriptive Studies

The journal aims to publish analytical studies identifying and proposing solutions to the key issues related to business ethics. However, such studies should not resemble a book chapter based only on a literature review.

Mixed Research Designs

Such studies have a higher likelihood of being published. Mixed research design studies should justify why and how the author adopted the research design used. Qualitative and quantitative sections are analyzed separately and are expected to meet the criterion described above.

Please Note

- The Editors emphasize that *Turkish Journal of Business Ethics* articles should not include studies based on very frequently used measurement tools or on research topics that have been overly examined, unless they propose an innovative approach to the topic in question.
- Manuscripts based on thesis-related research should include all data used in the thesis. *Turkish Journal of Business Ethics* does not publish any article including unethical practices such as sliding.
- *Turkish Journal of Business Ethics* believes that the data collection process for original research should have been done in the last 5 years.

Editorial and Review Process

- Manuscripts are assigned a reference code and recorded in ScholarOne Manuscript.
- After the submission, authors are sent a confirmation of receipt by email.
- Manuscripts are evaluated by the Editorial Board following the submission.
- Manuscripts that meet the criteria for *Turkish Journal of Business Ethics* proceed to the next stage, which is reviewer evaluation.
- Manuscripts that do not meet the *Turkish Journal of Business Ethics* criteria are notified of the decision with the relevant justification for rejection.
- Receipt of manuscripts and Editorial Board decisions may take approximately 40 days.
- Manuscripts are sent to two specialists in the relevant field.
- If the reviewers differ in opinion about the quality of your work, the paper will be referred to a third reviewer.
- The Editorial Board and referee reviews take approximately 3-4 months to complete. This time may be extended depending on the availability of referees in your sub-discipline.
- Reviewer reports are kept confidential. We adopt a double-blind peer-review evaluating process.
- Authors must be attentive to the criticisms, suggestions, and corrections of the referees and the Editorial Board. In case of disagreement with the reports, authors must explain why they do not agree with the points made by the reviewers.
- For more details of the review process, visit the Notes for Reviewers page.
- There are three possible results for a manuscript:
 - Acceptance with minor or major revisions
 - Reject and Resubmit process
 - Rejection

Manuscripts go through the following stages once accepted for publication:

- Reviewer reports and Editorial Board reports are sent to the author.
- Authors revise their manuscripts according to the reports, and the Editorial Board reviews the revised manuscripts before they advance to the proofreading stage.
- Authors are sent the proofreading notes.
- When proofreading is complete, manuscripts advance to the formatting and pagination stage.
- Following the pagination process, authors are asked to conduct a final check of their manuscripts.
- After completion of these processes, manuscripts are initially published on OnlineFirst. As each article is assigned a DOI, this version could be treated as the authentic version.
- Printing of the manuscript in the journal may take approximately 5-6 months, depending on the workload involved in the journal.

Formatting and Content Requirements for Manuscripts***General Formatting Requirements***

Font	The font used in the entire manuscript should be Times New Roman, font size 10. For tables and figures, see below.
Page Layout	Page margins for bottom, top, right, and left should be pre-set as 0.98 inch. Text should be justified with no hyphenation breaks in words at the end of a line. Text should be typed as a single-column document. Paragraphs and headings should not be indented, but aligned with the main text.
Paragraph Format	Paragraph indents should be pre-set in the tabs section as follows: ❖ before and after: 6 pt ❖ line spacing: 1.5
Page Limit	Manuscripts prepared in compliance with the guidelines should not exceed 25 pages (10.000 words).

Manuscript Sections

Title	Article titles should be boldfaced and centered.
Author(s)'s Names	The main document is used for peer-review, which may include the title, abstract, key words, main body, references, figures and tables and supplementary materials. The names of all authors and their institutions should not be included in the main document.
Abstract	Abstracts should be between 150–200 words. No citations should appear in the abstract.
Keywords	5–8 words representing the manuscript should be given as keywords.
Main Text	Qualitative and quantitative studies should contain the following sections: Introduction, Method, Findings, and Discussion. The Methods section must include Sampling/Study Population, Data Collection Tools, and Procedure as sub-sections if an original research method has been used. Literature reviews should elaborate on the problem, analyze the relevant literature, emphasize the gaps and inconsistencies in the literature, and discuss actions toward solving these problems. Other types of studies can allow slight variations in sections, but they should not contain too many details and sub-sections that could distract readers' attention and compromise readability.
References	Both in-text citations and references should comply with the APA guidelines as provided in the Publication Manual of American Psychological Association (APA) (6 th edition).

Tables, Figures, and Appendices

Tables and Figures Tables, figures, pictures, graphics, and similar aspects should be embedded in the text, and not provided as appendices.

For tables and figures, use Times New Roman, font size 9.

Under the Paragraph tab, ensure that the indentation is as follows:

- ❖ before and after: 0
- ❖ spacing: Single

Tables and figures should be left aligned, and the text wrapping feature should be turned off.

Appendices Each appendix should be displayed on a separate page after the references section.

Format for Five Levels of Heading

The heading style consists of five possible formatting arrangements, according to the number of levels of subordination. Each heading level is numbered (see below).

Levels of Heading	Format
1	Centered, Boldface, Uppercase and Lowercase Heading
2	Flush Left, Boldface, Uppercase and Lowercase Heading
3	Indented, boldface, lowercase paragraph heading ending with a period. (In a lowercase paragraph heading, the first letter of the first word is uppercase and the remaining words are lowercase.)
4	Indented, boldface, italicized, lowercase paragraph heading ending with a period.
5	Indented, italicized, lowercase paragraph heading ending with a period.
	More than five levels of headings are not advisable.

Table and Figure Headings Table and figure numbers should be typed as “Table 1.” or “Figure 1.”
Table and figure headings should be in italics.

Other Guidelines

Emphasis Do not use boldfaced characters in text. Emphasis should be expressed using quotation marks (“”) or italics.

Listing Lists in text should be horizontal and not vertical. Further, the list should use Roman numeral [(i), (ii), and so on], not Arabic (1, 2).

Direct Quotations Direct quotes should be left-indented from the main text and typed in 9-point font. They need not be italicized.

