



**ÇANKAYA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**İŞLETME ANABİLİM DALI  
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ  
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**TÜRKİYE VE ABD İŞ ETİĞİ YAZINLARININ ELE ALDIKLARI  
KONULAR AÇISINDAN KARŞILAŞTIRILMASI: BİR İÇERİK ANALİZİ  
(1992 – 2018)**

**İLAYDA ÖZKAN**

**OCAK 2020**

**ÇANKAYA ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**İŞLETME ANABİLİM DALI**  
**İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ**  
**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**TÜRKİYE VE ABD İŞ ETİĞİ YAZINLARININ ELE ALDIKLARI**  
**KONULAR AÇISINDAN KARŞILAŞTIRILMASI: BİR İÇERİK ANALİZİ**  
**(1992 – 2018)**

**İLAYDA ÖZKAN**

**OCAK 2020**

Tez Başlığı : **Türkiye ve ABD İş Etiği Yazınlarının Ele Aldıkları Konular  
Açısından Karşılaştırılması: Bir İçerik Analizi (1992-2018)**  
Tezi Hazırlayan : **İlayda ÖZKAN**

Sosyal Bilimler Enstitüsü Onayı :



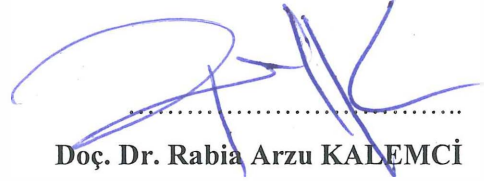
**Prof. Dr. Mehmet YAZICI**  
**Enstitüsü Müdürü**

Bu tezin yüksek lisans derecesi elde etmek için gerekli koşulları sağladığını onaylarım.



**Doç. Dr. Ayşegül TAŞ**  
**Anabilim Dalı Başkanı**

Bu tez, tarafımdan incelenmiş olup yüksek lisans tezi olarak uygun bulunmuştur.



**Doç. Dr. Rabia Arzu KALEMCI**  
**Tez Danışmanı**

**Tez Jüri Tarihi: 02.01.2020**

**Tez Jüri Üyeleri:**

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet ÇAKAR (Başkent Üniversitesi)

Dr. Öğr. Üyesi Arif Orçun SAKARYA (Çankaya Üniversitesi)

Doç. Dr. Rabia Arzu KALEMCI (Çankaya Üniversitesi)



**ÇANKAYA ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE**

Bu belge ile bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, tez çalışmamda bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları bilimsel etik kuralları gözeterek ifade ettiğimi ve kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim.

**Ad-Soyad:** İLAYDA ÖZKAN

**Tarih:** 30.01.2020

**İmza:** "



## ÖZET

### TÜRKİYE VE ABD İŞ ETİĞİ YAZINLARININ ELE ALDIKLARI KONULAR AÇISINDAN KARŞILAŞTIRILMASI: BİR İÇERİK ANALİZİ (1992-2018)

İlayda ÖZKAN

Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı: Doç. Dr. R. Arzu KALEMCİ

Ocak 2020, 94 sayfa

Türkiye örgüt/yönetim yazını oluşum yıllarından itibaren Amerika Birleşik Devletleri (ABD) uygulamalarının etkisi altında kalmıştır. İş etiği yönetim alanı, Türkiye’de 1990’lı yıllar itibariyle disiplin niteliği kazanmış, ABD tek öğrenme kaynağı olmuş ve günümüzde güncel ve gelişmekte olan bir yaklaşım olma özelliğini sürdürmüştür. Bu çalışma, Türkiye ve ABD ‘iş etiği’ yazınlarını 1992-2018 yılları arasında yayımlanmış makale sayısı, dergi adları ve ele aldıkları konuları nitel bir araştırma yöntemi olan içerik analizi ile karşılaştırılmıştır. Elde edilen bulgular doğrultusunda, ‘iş etiği’ yazınının Türkiye’de Amerika Birleşik Devletleri’ne (ABD) oranla geride kaldığı görülmektedir. 1992-2018 dönemi yayım yılları ve dergi adları bulgularında, iki ülke bağlamında ortak bir veri elde edilememesine karşın, incelenen konu bağlamında her iki yazında da ‘etik’, ‘muhasabe’, ‘hukuk’ ve ‘eğitim’ konularına rastlanılmıştır. Bununla birlikte tespit edilen tüm konu bulguları detaylı incelendiğinde, Türkiye yazınında ‘kamu’, ‘devlet’ ve ‘yolsuzluk’ gibi ABD yazınında yer almayan özgün ve Türkiye bağlamına ilişkin olarak nitelendirilecek konuların çoğunlukta olduğu tüm bu veriler ışığında görülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Literatür, Örgüt Yazını, İş Etiği, İçerik Analizi.

## **ABSTRACT**

It seems that Turkey has been under the influence of the applications in the USA since the formation of organization/management literature. The field of business ethics management is an approach first appeared as a discipline in Turkey in 1990s and the USA has become the only resource to learn, and it is still an actual and developing approach. In this study the number of the articles that were published between 1992 and 2018 on Turkish and American business ethics management, the names of the magazines and subjects they dealt with were compared with qualitative content analysis. According to the findings, the practice in Turkey has fallen behind the USA. Although a common data wasn't acquired in the publication years and the names of the magazines between 1992 and 2018 in terms of these two countries; they dealt with the subjects such as 'ethics', 'accountancy', 'law' and 'education' in both literature. However, the detailed findings in Turkish literature showed that the terms such as 'public institute', 'the state', 'corruption' are not found in the USA literature.

**Key Words:** Literature, organization, business ethics, content analysis

## TEŞEKKÜR

Tez alıőmamım gerçekleőtirilmesinde desteğini benden esirgemeyen yoluma ışık tutan, büyük bir sabır ve anlayıőla beni dinleyen tez danıőmanım ve değerli hocam **Doç. Dr. Rabia Arzu KALEMCI'** ye sonsuz teőekkürlerimi sunarım.

Yüksek lisans programına baővurduęum andan itibaren her zaman yanımda olan aileme, çalışma süresi boyunca yardımlarını ve desteklerini benden esirgemeyen tüm arkadaőlarımaya içtenlikle teşekkür ederim.

## İÇİNDEKİLER

İNİTİHAL BULUNMADIĞINA İLİŞKİN SAYFA .....	iii
ÖZET .....	iv
ABSTRACT.....	v
TEŞEKKÜR.....	vi
İÇİNDEKİLER .....	vii
TABLolar LİSTESİ.....	ix
KISALTMALAR LİSTESİ.....	x

## BÖLÜMLER

GİRİŞ .....	1
BÖLÜM I KURUMSAL KURAM.....	5
1.1 Kurumsal Kuramın Teorisi: Eski ve Yeni Kurumsal Kuram .....	5
BÖLÜM II KURUMSAL KURAMIN TEMEL KAVRAMLARI.....	10
2.1 Kurum.....	10
2.2 Kurumsallaşma .....	12
2.3 Meşruiyet.....	15
2.4 Eşbiçimlilik .....	18
BÖLÜM III DÜNYADA VE TÜRKİYE’DE YÖNETİM/ÖRGÜT YAZINI .....	20
BÖLÜM IV ETİK VE İŞ ETİĞİ.....	24
4.1 Etik Kavramı .....	24
4.2 Ahlâk Kavramı .....	26
4.3 Kavramsal Tercihler: Etik ve Ahlâk.....	27
4.4 Etik Kuramları.....	29
4.4.1 Kant’ın Ödev Ahlâkı (Deontoloji).....	29
4.4.2 Sonuçsalcılık Yaklaşımı (Teleoloji) .....	30
4.5 İş Etiği .....	32
4.5.1 İş Etiği Kavramı.....	32
4.5.2 Dünyada İş Etiğinin Tarihsel Gelişimi .....	34
4.5.3 Türkiye’de İş Etiğinin Tarihsel Süreci.....	36



4.5.5 Akademik Yazında İş Etiği Sorunsalı.....	42
<b>BÖLÜM V TÜRKİYE VE ABD İŞ ETİĞİ YAZINLARININ</b>	
<b>KARŞILAŞTIRILMASI .....</b>	<b>45</b>
5.1 Çalışmanın Temel Sorunsalı ve Amacı .....	45
5.2 Çalışmanın Yöntemi ve Veri Seti.....	46
5.3 Veri Analizi ve Bulgular .....	51
<b>BÖLÜM VI .....</b>	<b>73</b>
<b>SONUÇ .....</b>	<b>73</b>
<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>78</b>



## TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1: Eski ve Yeni Kurumsal Kuram.....	8
Tablo 2: Kurumsal Uyumun Üç Mekanizması .....	11
Tablo 3: Kurumsallaşmanın Bileşen Süreçleri.....	13
Tablo 4: Meşruiyet Sağlama Stratejileri .....	17
Tablo 5: ABD'de yayımlanan makaleler .....	47
Tablo 6: Türkiye'de yayımlanan makaleler.....	48
Tablo 7: Türkiye İş Etiği Yazınında Dergi Adları ve Makale Sayısı.....	52
Tablo 8: ABD İş Etiği Yazınında Dergi Adları ve Makale Sayısı.....	55
Tablo 9: Türkiye ve ABD İş Etiği Yazınlarında En Sık Kullanılmış 100 Kelime Kıyaslaması .....	57
Tablo 10: Türkiye ve ABD İş Etiği Yazınında Ortak Bulunan Kelimeler.....	61
Tablo 11: Sadece Türk İş Etiği Yazınında Kullanılan Kelimeler ve Oranları .....	65
Tablo 12: Sadece ABD İş Etiği Yazınında Kullanılan Kelimeler ve Oranları .....	70

## KISALTMALAR LİSTESİ

ABD: Amerika Birleşik Devletleri

DTP: Devlet Planlama Teşkilatı

HÜEM: Hacettepe Üniversitesi İşletmecilik Meslek Etiği Uygulama ve Araştırma Merkezi

İĞİAD: Türkiye İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği

İKY: İnsan Kaynakları Yönetimi

ODTÜ: Orta Doğu Üniversitesi

STK: Sivil Toplum Kuruluşu

SMMM: Serbest Muhasebeci Mali Müşavir

TDK: Türk Dil Kurumu

TEDMER: Türkiye Etik Değerler Merkezi Vakfı

TESVAK: Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Ahilik Teşkilatı

TÜĞİAD: Türkiye Genç İşadamları Derneği

TÜRMOB: Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği

TÜSİAD: Türkiye Sanayicileri ve İş Adamları Derneği

UEAM: Uygulamalı Etik Araştırma Merkezi

YAD: Yönetim Araştırmaları Dergisi

YÖK: Yüksek Öğretim Kurumu

## GİRİŞ

Örgütsel alanda küreselleşme faaliyetleri ile birlikte yer alan değişim ve gelişmeler birçok farklı alanda çalışmalara dâhil edilmiş ve örgüt kuramcıları bu değişimi incelemeye almışlardır (Campbell, 2004; Kalemci, 2009). Kurumsal yaklaşımlar örgütlerin uygulama ve politikaların kurumsal mantıkla çerçvelendiğini ve bu değişimi de kurumsal mantık yaklaşımının değişmesiyle açıklamaktadır (Thornton ve Ocasio, 2008). Günümüzde rekabet ortamında artış olup; işletmeler için verimli olmanın ötesinde çevre tarafından kabul görme ve kurumsallaşma derecesi son derece önem kazanmıştır. Kuramsal kuram, örgütlerin çevreleri ile olan dinamik ilişkisini savunan ilk yaklaşım olmuş ve bu bakışa göre çevre; örgüt üzerinde hâkim olan normları, zorlayıcı unsurlarla yaratmış olduğu baskıları ve meşruiyet kazanma kaygısı ile çevre tarafından daha ‘‘iyi’’ daha ‘‘yararlı’’ ve daha ‘‘yenilikçi’’ olarak kabul edilen anlayış ve yöntemlere göre benimsetilmiştir (Üsdiken ve Pasadeos, 1993; Üsdiken ve Erden, 2001: 4).

Dünya’da ve Türkiye’deki yönetim/örgüt alanı birçok yönüyle çalışmalara dâhil edilerek gelişim süreci aktarılmıştır. Ülkemizdeki yönetim alanının ‘‘bilimleşme’’ yönündeki ilk adımlar muhasebe odaklı olup 1920-1930’lı yıllarda Almanya’da gelişen ‘‘işletme iktisadi’’ ile oluşmaya başlanmış ancak genel anlamda bakıldığında ABD’nin etkisi altında kaldığı ve şekillendiği görülmektedir. (Locke, 1984: 155-192; Üsdiken ve Erden, 2001). Üsdiken ve Pasadeos (1993: 89) oluşan bu durumu ‘‘örgüt mühendisliği’’ anlayışının egemen olduğunu gelişen zaman içinde sadece pekiştirdiğini vurgulamışlardır. Türkiye’de yönetim ve örgütlerin literatür çalışmalarına 1950’li yıllarda rastlanılmış; 1960 yıllar itibariyle dergilerde yayın çalışmalarına görülmüşken aynı yıllarda yüksek öğretim kurumlarının bazılarında doktora programları açılmıştır (Üsdiken ve Erden, 2001).

Yönetim alanında egemen olan evrenselci düşünce yaklaşımı 2000'li yıllar itibariyle etkisi azalmış; Türkiye bağlamına özgü kültürel ve kuramsal etkileri üzerinde yoğunlaşarak görgül çalışmalar başlanmıştır (Üsdiken ve Erden, 2001: 10). Ancak bu gelişmeler sınırlı kalmış, dış ülkelerden ithal edilen veri ölçüm sistemleri Türkiye'ye uyarlatılarak herhangi bir kurama dayalı ve kuram geliştirici bir nitelik taşıyamamıştır (Özen, 2002). Türk yönetim/örgüt yazınının yöntemsel niteliklerini ele alan bir araştırma (Erdemir, 2008) bulgularında da hazır ölçek kullanımının gelişen zamanda da hâkimiyetini koruduğu görülmektedir. Yönetim/örgüt alanında süregelen değişim ve gelişim üzerine yapılmış olan yapılan çalışmalar değerlendirildiğinde; 2000'li yıllar itibariyle yeni kurumsal kuram alanında artış görülmüş, kitaplardan atıf yapma oranı geçmişe oranla kırılmasına karşın hala egemenliğini sürdürdüğünü ve Türkiye bağlamını yeteri kadar dikkate almama durumu hala egemenliğini korumaktadır (Türker ve Yalçinkaya, 2016; 524Dirlik ve Şehitoğlu, 2016).

İş etiği, küreselleşme ile birlikte iş dünyasında son dönemlerde hızla bir şekilde yaygınlaşmakta olan bir kavram olmuş ve Amerika Birleşik Devleti tek öğrenme kaynağı niteliği taşımaktadır. İş etiği ilkeleri, işletmelerin imajını, müşteri ile ilişkilerini, küresel pazarda rekabet avantajını, çalışanların bağlılığını ve verimliliği gibi pek çok alanda anahtar bir rol görevi üstlenmektedir (Gök, 2010). Dünyadaki iş etiği çalışmaları 20.yüzyılda Avrupa ve Amerika'daki geleneksel liberal anlayışın kırılması ve sosyalist akımın güçlenmesiyle başlamış; 1960'lı yıllar itibariyle de dünyada iş etiği alanı hem işletmeler hem de akademik açıdan, başta ABD olmak üzere birçok Avrupa ülkesinde özerkliğini ilan etmiş ayrı bir disiplin olarak ele alınmaya başlanmıştır.

Türkiye’deki gerek yönetsel süreçleri gerekse iş etiğine ilişkin bakış açısı ve gelişmeler incelendiğinde serbest piyasaların oluşması ve güçlenmesinde dış ülkelere oranla geri kalındığı görülmüş ve yoğunlukla devlet yaptırım ve uygulamaları egemenliği hâkim kılınmıştır (Arslan ve Berkman, 2009). Ancak bu süreç yirminci yüzyılın sonları ile beraber yıkılmış küreselleşme ile beraberinde gelen rekabetçi ortam artmış ve işletmeler için iş etiği artık birer zorunluluk hali almıştır. Türkiye’de 2000’li yıllar sonrası işletmeler iş etiğini kurumsal boyuta taşıyarak işletmeler için birer “etik kod” oluşturulmasının gerekliliğinin farkına varılmış ve bu alanda çalışmalar yürütülmeye başlanmıştır (Arslan ve Berkman, 2009). Etik kodlar, genel etik değerleri, işletme ilkelerini ve davranış kurallarının da yer aldığı bir sistem olup resmileşerek işletme yönetimine sunulmaktadır. İş etiği uygulamaları, Türkiye’de dâhil olmak üzere gelişmekte olan ülkelerde hala güncelliğini ve gelişimini tamamlayamamış bir alandır. Bu tespit akademik alana da yansımış, Amerika Birleşik Devletlerinde iş etiği, 1970’li yıllar itibariyle müfredata girmişken Türkiye’deki seyri ise, 2000’li yıllar olup günümüzde sınırlılıklar yaşandığı gözlemlenmiştir.

Bu tespitler doğrultusunda, Türkiye'deki ve ABD'deki iş etiği yazın çalışmalarına ilişkin yapılacak güncel çalışmanın hem akademik hem de örgütsel bağlamda katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Çalışmanın amacı, 1992-2018 yılları arasındaki dönemde Türkiye ve ABD iş etiği yazınlarının yayın sayısı ve yıllarını, dergi adlarını, en çok hangi konulara ilgi gösterildiğini ve son olarak da Türkiye bağlamına ilişkin gündem maddelerinin yer alıp almadığının belirlenmesi hedeflenilmiştir. Bu amaç doğrultusunda Türkiye ve ABD'deki 1992-2018 yılları arasında yayınlanan dergilerde, başlığında "iş etiği" ya da "business ethics" anahtar kelimeleri bulunan makaleler incelenmiş ve nitel bir araştırma yöntemi olan içerik analizi ile veri analizi gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular, her iki yazında "adalet", "siyasal", "çevre" ve "cinsiyet" gibi konu bulgularına rastlanılmış ancak genel bağlamda bakıldığında her iki ülke yazınına özgü yer alan ayrı kelimelerin varlığının yoğunlukta olduğu tespitine ulaşılmıştır.

## BÖLÜM I

### KURUMSAL KURAM

#### 1.1 Kurumsal Kuramın Teorisi: Eski ve Yeni Kurumsal Kuram

Örgütlerin incelenmesi üzerine yapılan çalışmalar 1940'lı yıllara dayanmakta ve başlarda sosyologların çalıştıkları bir alan olarak görülmekte iken 1970'li yıllardan itibaren yönetim ve organizasyon alanında yaygınlık kazanmıştır. Önceki kuramların aksine kurumsal kuram, örgütlerin sürekliliği için sadece verimli olmasının yetersiz olduğunu düşünüp, kurumsal çevre içinde kabul görme derecelerinin de önem arz ettiği düşünülmektedir (Çakar ve Danışman, 2015). Bu yaklaşımdaki kurumsal teori ise, "formlar, süreçler, bakış açıları, strateji ve yetkinliklerin" adaptasyon ve etkileşim kalıplarından ortaya çıkmaktadır (Selznick, 1996: 271).

Kurumsal Kuram, örgütsel düzenlemelerde sosyal ve kültürel çevreye odaklanarak yerleşik olan kural, değer ve normların etkisine dikkat çekmektedir (DiMaggio ve Powel, 1983; Meyer ve Rowan, 1977). Kurumsal kurallar, örgütlerin birleştirmiş olduğu meşruluk, kaynaklar, istikrar ve hayatta kalmalarını artırma işlevi görür (Meyer ve Rowan,1977: 340). Eski kurumsal kuram 1960'lı yılların sonuna kadar egemen olmuş ve öncüsü Philip Selznick (1949), "örgütler üzerine ilk kez kurumsal analizi" gerçekleştirilmiştir (Özen, 2013: 123). Philip Selznick (1949) örgütlerin nasıl tanımlandıkları üzerine yoğunlaşmış, örgütlerin formel yapılarla tasarlanmasına karşın pratikte formel olmayan unsurlardan ve sosyal yapılardan etkilendiği görülmüştür (Çakar ve Danışman, 2015: 261).



Tespit edilen bu farklılık doğrultusunda Selznick (1949) ‘‘örgüt’’ ve ‘‘kurum’’ kavramını birbirinden ayırtmış örgütü ‘‘amaçlara ulaşılacak istenilen rasyonel bir araç’’ olarak tanımlarken kurumu ise ‘‘araçların ötesinde olan sembolik değer kazanan örgüt’’ olarak ayırtılmıştır (Özen,2013:123). Genel olarak bakıldığında eski kurumsalcılık anlayışında rasyonel-aktör modeli ile şekillendiğini reddetmiş, örgütleri tek tek incelemiş, politik ve sosyal çevre ile nasıl şekillendiğini araştırılan ve aynı zamanda yeni kuramsal kuram yaklaşımın da öncüsü olmuştur.

Yeni kuramsal kuram ise 1970’li yılların sonu 1980’li yılların başlarında şekillenmeye başlamış ve büyük oranda sosyolojiden yararlanılarak davranışçılık yaklaşımın ele almadığı konuları inceleyerek kurumsal kurama farklı bir yaklaşımdan bakmayı hedeflemiştir (Kalemci, 2004). Yeni kurumsalcılıkta örgütleri bir bütün olarak değerlendirmeye almış, örgütlerin kurumsal mekanizmalarına ve meşruluğa dair uygulamalar üzerinde yoğunlaşmıştır (Çakar ve Danışman, 2015). Bu yaklaşımda hedeflenen araştırma alanı ise ‘‘örgütlerin birbirleriyle nasıl benzeştiğini’’ araştırmışlar ve temel kavramları ise ‘‘kurum, kurumsallaşma, meşruiyet ve eşbiçimlilik’’ olmuştur (Özen, 2013: 122-123). Bu yaklaşımının ortaya çıkışında Meyer ve Rowan (1977), Zucker (1977) ve DiMaggio ve Powel’in (1983) çalışmaları bir öncü niteliği oluşturmaktadır. Meyer ve Rowan (1977), ‘‘ *Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony*’’ çalışmasında kurumsallaşmış organizasyonların yapılarını değerlendirmeye almış ve kurumsallaşmaya ait farklı düşünceler ortaya koymuştur. Çalışmada örgütlerin meşrulaşması, hayatta kalmaları için efsane işlevi gören kuralların örgütlerin törensel olarak bünyelerine aldıklarını ve yeni uygulamaların verimlilik ilkesinden öte örgütsel meşruiyeti arttırmak için yapıldığı fikrini ortaya koymuşlardır (Meyer ve Rowan, 1977: 340-344). Meyer ve Rowan (1977) kurumsallaşmış kurullarla eşbiçimli hale gelen organizasyonlarda çok genel iki sorunla karşı karşıya kaldığını söylemişlerdir.

Birinci sorun, teknik faaliyet ve verimlilik talepleri dolayısıyla kurumsallaşmış bir kuruluşun törensel kurallarında çelişki ve uyumsuzluklara neden olmuş; ikincisi ise, oluşan törensel kurallar çevrenin farklı bölgelerinde çatışmaya ve oluşturulan kategorik kurallar verimlilik mantığıyla çelişebilir (Meyer ve Rowan, 1977: 355).

Oluşan bu sorunun çözümü için Meyer ve Rowan (1977) “ayırışma (decoupling)” yapılmış, teknik performansla yapıların birbirinden ayrılması gerekliliği önermesini sunmuşlardır (Meyer ve Rowan, 1977: 356). Kurumsallaşan örgüt teknik faaliyetlerini sürdürürken aynı zamanda örgütte oluşan kurumsallaşmış yapısını da koruyarak meşruiyetini devam ettirmelidir (Meyer ve Rowan, 1977: 356-358). Zucker (1977) yayınladığı “*The Role of Institutionalization in Cultural Persistence*” makalesi yeni kurumsal kuramın gelişmesine temel olan bir araştırma niteliği taşımaktadır. Zucker (1977) bu çalışmasında, mikro yaklaşımla kültürel kalıcılıkla kurumsallaşma arasındaki ilişkiyi ve süreci değerlendirmeye almıştır. Çalışma da kurumsallaşmış eylemler “nesnel” ve “dışsal” olarak algılanmış ve eylemin kurumsallaşma derecesine göre değişebileceği söyleminde bulunmuştur (Zucker, 1977: 728). Eylem ne kadar nesnel, herkes tarafından ortak anlaşılan olursa o kadar dışsallık kazanacağını ve kurumsallaşma arttıkça kültürel kalıcılığın da artacağını birbirleriyle doğru orantılı olduğunu savunmuştur (Zucker, 1977). DiMaggio ve Powell (1983), “*The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields*” çalışmasında organizasyonların neden birbirlerine benzediğini araştırmıştır. Çalışma kurumsal kurama “örgütsel alan”, “eşbiçimlilik” kavramlarını netleştirmiş ve modernleşme ile birlikte örgütlerin biçimselleşmelerinde artış ve benzeşme oranlarının arttığını ileri sürmüşlerdir (Özen, 2015: 263).

Eski ve Yeni Kurumsal Kuram arasında oluşan görüş farklılıkları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir. (Tablo 1)

**Tablo 1: Eski ve Yeni Kurumsal Kuram**

	<b>Eski</b>	<b>Yeni</b>
Fikir ayrılığı	Merkezi	Çevresel
Süredurum kaynağı	Edinilmiş fikir	Mecburi meşruluk
Yapısal vurgu	Resmi olmayan yapı	Resmi yapının simgesel rolü
Örgüt alanı	Yerel topluluk	Saha, sektör, toplum
Örgüt kaynağı	Örgüt içi yüz yüze etkileşim	Kurucu, teşkil eden
Kurumsallaşma kaynağı	Örgüt içi yüz yüze etkileşim	Saha ya da toplum
Örgütsel Dinamikler	Değişebilir	Sürekli
Faydacılık kritiğinin başlangıcı	İlgi Toplama Teorisi	Hareket Teorisi
Faydacılık kritiği için kanıt	Öngörülmeven sonuçlar	Yansıtmayan aktivite
Anahtar biçim	Değerler, normlar , davranışlar	Sınıflandırmalar, yöntemler, planlar
Sosyal Psikoloji	Sosyalleşme Teorisi	Nitelik, Dayandırma Teorisi
Yöntem kaynağı	Talep	Alışkanlık, pratik
Hedefler	Yerleşmiş	Belirsiz

*Kaynak: DiMaggio, P. J., ve Powell, W. W. (1991); 13; Tuncay Fidan; (2017): 5*

Eski kurumsal kuram örgütleri politik ve yerel çevreye odaklı değerlendirmeye alırken kurumsal kuram; ulusal sektörlere, çevredeki etmenlere, kurumsal mekanizmalara ve meşruluğa dayalı uygulamalar üzerine yoğunlaşmıştır (Tuncay, 2017). İki kuram arasındaki diğer bir fark ise, eski yaklaşım örgütleri tek incelemeye alırken, yeni yaklaşım bir bütün halinde değerlendirmeye almaktadır. Benzer bir şekilde eski kurumsal kuram çıkar çatışmaları doğrultusunda örgütlerin nasıl değişime uğradıklarına odaklanırken yeni kurumsal kuram çevreye ve uluslararası oluşmuş olan kurumların nasıl benzeştiklerine, aynı kaldıklarına odaklanmıştır (Özen, 2013: 123). Bu ayrımla beraber her iki yaklaşım da örgütlerdeki rasyonel-aktör modelini reddetmişlerdir.

İncelenen tablo ve yapılan tanımlar doğrultusunda bakıldığında eski kurumsal kuram teorik ve teknik olarak örgütleri açık bir sistem şeklinde tanımlamış ancak pratik alanda bakıldığında aktifleşemediği, uygulamaya ve değerlendirilmeye alınamadığı söyleminde bulunabiliriz. Eski kurumsal kuramda yetersiz kalan kısımlar doğrultusunda yeni kurumsal kuram oluşturulmuş ve bu doğrultuda tespit edilen eksiklikler giderilmeye çalışılmıştır.

## BÖLÜM II

### KURUMSAL KURAMIN TEMEL KAVRAMLARI

#### 2.1 Kurum

Kurumsal kuramın temelini oluşturan “kurum” kavramı, sosyolojide geçen tanımıyla “ hukuk, din, aile gibi belli başlı toplumsal ilgi alanlarını içine alan davranış kalıpları, halkın algı ve uygulayış biçimleri, töre ve gelenek olarak ifade edilmiştir. (Marshall, 2003: 438; Çakar ve Danışman, 2015: 267).

Kurumsal anlayışa göre yapılan kurum tanımları incelendiğinde, Berger ve Luckman (1967) ‘a göre kurum, çeşitli aktörler tarafından alışkanlık haline getirilmiş eylemlerin, karşılıklı etkileşimlerle kendilerinin dışında somut bir gerçeklik haline gelmesidir (Berger ve Luckman, 1967: 54; Özen, 2015: 255).

Selznick (1996), önceki (1949, 1957) çalışmaları doğrultusunda “örgüt” ve “kurum” kavramını arasında bir ayırım yapmıştır (Selznick, 1996: 271). Selznick (1996) örgütleri birer araç olarak tanımlamış, kurumsallaşan bir organizasyonun kendine özgü bir yetkinliğe, karaktere ve bir yerleşik kapasiteye ulaşarak kurum haline geldiği söyleminde bulunmuştur (Selznick, 1996: 271). Giddens’in (1976, 1979, 1984) yapılandırma üzerine çalışmaları, kurumları(yapıyı) “ürün ve insan eylemlerin kısıtı olarak görülen süreç odaklı bir teoriyi” ifade etmektedir (Barley ve Tolbert, 1997: 97).

Özen (2013) kurumu, ‘‘sosyal olarak inşa edilmiş davranış örüntüleri ve kurallar sistemi’’ olarak tanımlamıştır (Özen, 2013: 124). Barley ve Tolbert (1977) kurumları ‘‘sosyal kurumların üyeleri arasındaki soyut cebirler olarak’’ düşünülmüş ve toplum ve gruplar tarafından belirlenen kurallara uyması gerekliliği olarak tanımlamışlardır (Barley ve Tolbert, 1997: 96-97). Scott (1995: 33) kurumları, sosyal davranışa anlam ve istikrar kazandıran, ‘‘bilişsel, normatif ve düzenleyici yapı ve faaliyetler’’ olarak açıklayıp 3 ayrı alanda değerlendirmiştir (Özen, 2015: 296). Aynı kuramsal çeşitliliği DiMaggio ve Powel (1983)’de öykünmecî, normatif ve eşbiçimlilik olarak adlandırmış, isimler farklı olmasına rağmen içerikleri aynıdır.

**Tablo 2: Kurumsal Uyumun Üç Mekanizması**

Kurumsal Boyut	Bilişsel	Ahlâki	Kuralcı
Toplumsal Temeli	Kanksanmış	Ahlâkilik	Yaptırımlar
Taşıyıcı Mekanizma	Görünürlük	Eğitim, meslekleşme, bilgilendirme	Yasalar ,yönetmelikler, Sözleşmeler
Eşbiçimlilik Nedeni	Belirsizlik	Sorumluluk	Bağımlılık
Eşbiçimlilik Mekanizması	Taklitçi	Ahlâki	Zorlayıcı
Örnek	Şirketlerde departmanlaşma	Şirketlerin toplam kalite yönetim uygulaması	Standart muhasebe sisteminin kullanılması

*Kaynak: Scott, W.R., 1995 Institutions and Organizations. Thusans Oaks: Sage, s.35. ( Özen 2013: 124).*

Bilişsel boyut, çoğunlukla sosyologlar ve antropologlar tarafından incelenmeye alınmış (Kalemci, 2004) ve kanıksanmış kültürel özellikler tarafından doğru kabul edilen bilginin kavranması ve kullanılması sürecidir. (Özen, 2013). Kurumların bilişsel boyutu, bir kalıp olarak insanın zihninde var olabileceğine gelmektedir (Özen, 2013: 124).

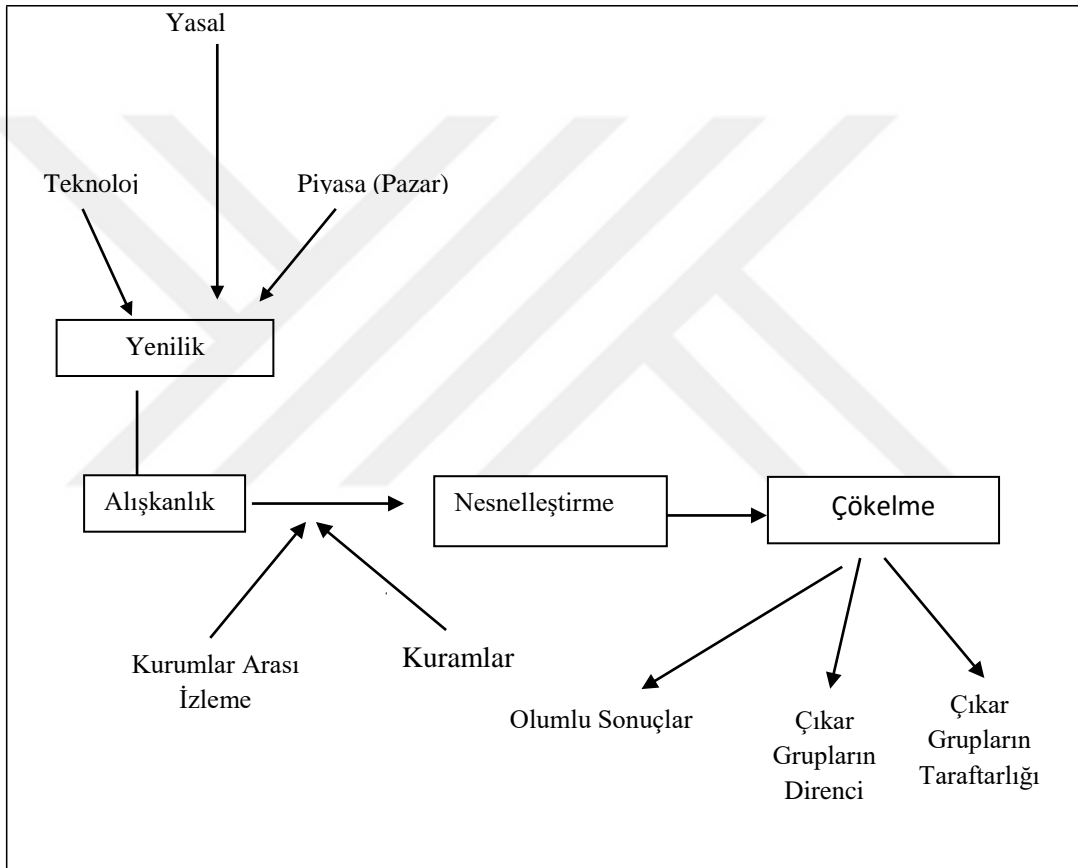
Normatif boyut, toplum tarafından belirlenen ahlaken uygun ya da doğru olan davranışlarda kendini göstermekteyken, düzenleyici (kuralcı) boyut ise gereklilik olan benimsenmiş yaptırım ve düzenlemelere uyma durumunda ortaya çıkmakta ve uyulmadığı takdirde cezai işlem yaptırabilme yetisine sahiptir. Özen (2013) bu üç boyutu birbirlerini karşılıklı olarak desteklediği söyleminde bulunmuş ancak bunun bir zorunluluk olmadığını da belirtmiş ve bunu bir örneklendirmeye açıklamıştır. Herhangi bir örgütün vergi vermesinin zorunlu (kuralcı) olduğunu ancak sosyal sorumluluk projelerine katılması yasal bir gereklilik olmadığı sadece örgüt için toplum tarafından desteklenen (ahlaki) bir davranış boyutudur (Özen, 2013: 125). Bu örneklemeyle de görülmüştür ki organizasyonlar/kurumlar için geliştirilen bu 3 boyutun hepsi tamamen bir zorunluluk hali olmamış fakat örgütlerin kurumsallaşması birer kurum haline gelmesi için önem arz etmektedirler.

## **2.2 Kurumsallaşma**

Çakar ve Danışman (2015) kurumsallaşmayı “toplumsal eylemlerin tekrarlanması ve bunlara benzer anlamlar yüklenilmesi süreci” olarak tanımlamışlardır (Çakar ve Danışman, 2015: 262-263). Meyer ve Rowan (1977), gerçeklik kazanan eylemlerin kural benzeri statü kazanma biçimini ve süresini kurumsallaşma olarak tanımlamaktadır (Meyer ve Rowan, 1977: 341). Selznick (1996), kurumsallaşma sürecini takip ederek birçok avantaj sağlanacağına değinmiş ve kurumsallaşmanın en önemli yönünü “teknik gerekliliklerin ötesinde değere sahip bir infinizyon” olarak tanımlamıştır (Selznick: 1996: 271). Tolbert ve Zucker (1996), kurumsallaşma derecesi ne kadar yüksek olursa, eylemin başarılı bir şekilde sürekliliği ve sürdürülebilirliğinin daha uzun vadeli olacağı söyleminde bulunarak örgütler için kurumsallaşmanın öneminden bahsetmiştir (Tolbert ve

Zucker, 1996: 181). Zucker (1987), ‘‘Institutional Theories of Organization’’ makalesinde kurumsallaşmayı bir ‘‘süreç’’ olarak tanımlamıştır. Ardından Tolbert (1996: 181) ile ‘‘The Institutionalism of Institutional Theory’’ çalışmasında kurumsallaşmayı üç aşamaya bölerek ‘‘habitualization (alışma)’’-‘‘objectification (nesnelleştirme)’’ ve ‘‘sedimentation (çökelme, tortulaşma)’’ olarak açıklamış ve aşağıdaki tabloda şekillendirmiştir (Tolbert ve Zucker, 1996: 181-182).

**Tablo 3: Kurumsallaşmanın Bileşen Süreçleri**



*Kaynak: Tolbert ve Zucker( 1996: 182)*

Habitualization (alışma); kurumsallaşma öncesi aşama olup problemlerin tespit edilmesi, kuruluş politikaları yeni yapısal düzenlemelerin oluşturulmasını içermekte ve örgütlerin uygulama açısından birbirleriyle bağlantılı olduğu tespitine varılmıştır (Tolbert ve Zucker, 1996: 181). Objectification (nesnelleştirme); yapının değerine ilişkin örgütsel karar verici niteliğinde kurumsallaşmayı daha yaygın, kalıcı bir hale getiren yani bir geçiş aşaması olup yeni organizasyon yapının yayılmasını sağlamaktadır.(Tolbert ve Zucker, 1996: 182-183).



Sedimentasyon(çökme) ise, yapının tarihsel devamlılığı, örgütlerin nesiller boyunca ayakta kalması üzerine yapılan çalışmalar “tam kurumsallaşma” aşaması olup normatif etkiler baskın hale gelir ve yapı dışsal-nitelik kazanmaktadır (Tolbert ve Zucker, 1996: 184-185). K.M. Eisenhart (1988), “Agency and Institutional Theory Explanations: The Case of Retail Sales Competition” çalışmasında perakende satış tazminatı örneğini ajans ve kurumsal teori perspektiflerinden değerlendirmiş ve açıklamıştır. Çalışmada hem uygulayıcı hem de teorik hale getirilen yapıların uzun süre boyunca devam ettiğini ve yapıların genişlik ve derinlik boyutunu ifade etmektedir (Eisenhardt, 1988: 492- 494).

Lebleci, Sanlancik, Copay ve King (1991), “Institutional Change the Transformation of Interorganizational Field: An Organizational History of the US Radio Broadcasting Industry” çalışmasında ABD’de radyo yayıncılık sektöründeki örgütlerin kurumsallaşmış olan uygulamalarını incelemiştir. Araştırma bulgularına göre kurumsallaşmış uygulama değişimlerin sadece dışsal faktörlerden kaynaklanmadığını iç kuvvetlerin de etki ettiğini, kurumlar arası geliştirilen mikro düzeyde pratik çözümlerin makro düzeyde etkisi görülmüştür (Lebleci, Salancik, Copay ve King., 1991). Türkiye’deki alanın kurumsallaşma sürecine dair yapılan araştırmalar sonucunda “*Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresinin Doğuşu, Kurumsallaşması ve Alana Etkileri (Özen ve Kalemci; 2009)*” çalışması bir öncü niteliği taşımaktadır. Bu araştırmada kongre fikrinin doğuşu, kurumsallaşması ve alana etkileri değerlendirilmiştir. Kurumsallaşma süreci incelendiğinde ilk dört kongrede içerik karmaşası yaşanmış fakat Başkent Üniversitesinde beşincisi düzenlenen kongre bir dönüm noktası niteliğinde olmuş, ilk kez Danışma Kurulu oluşturulmuş farklı üniversitelerden akademisyenler çağrılmış ve kararların bu kurul tarafından alınması sağlanmıştır. Bu kurulun aynı zamanda kongredeki tüm süreçleri sistematik olarak ele alması ve kongrenin kurumsallaşması aşamasında büyük bir etki niteliği taşıdığı gözlemlenmiştir. Bir başka gösterge ise kongrenin meşru görülmesi, yıllar içinde katılımcı sayısının artması, diğer üniversitelere yayılması ve diğer üniversitelerin desteğini alması da kurumsallaşma sürecinde önemli bir rol almaktadır

### 2.3 Meşruiyet

Yeni kurumsal kurama göre organizasyonlarda artık verimlilik kaygısından çok meşruluk önem arz etmiş ve kurumun sürekliliği için kurumun içinde bulunduğu çevre ile uyumlu olması bir zorunluluk halini almıştır. Literatür araştırmasının bu aşamasında meşruluk ve eşbiçimlilik tanımları incelenip alanda öncü niteliğinde olan çalışmaların aktarımı yapılacaktır.

Kurumsal kuramcılara göre meşruluk örgütün yaşamına işlerlik kazandırır (Çakar ve Danışman, 2015: 271). Özen (2013), meşruiyeti “toplumsal kabul edilebilirlik” olarak tanımlamıştır (Özen, 2013: 125). Suchman (1995) ise meşruiyeti işletme faaliyetleri doğrultusunda “bir kurumun eylemlerin sosyal sistemde arzulan, uygun ya da uygun olduğuna dair yaratılan algı ya da varsayım” olarak tanımlamıştır (Suchman, 1995: 573-574). Deephouse ve Carter (2005) meşruiyet tanımlarını “bağlıktan kaynaklanan sosyal kabul” olarak görmektedirler (Deephouse ve Carter, 2005: 332). Bir örgüt/organizasyon içinde bulunduğu çevreye ilişkin meşruiyetini kazandığında daha uzun süre hayatta kalabilme şansına sahiptir. Deephouse ve Carter (2005) “An Examination of Differences Between Organizational Legitimacy and Organizational Reputation” çalışmasında “meşruiyet” ve “itibar” kavramların teorik ve ampirik olarak nasıl farklılıklar gösterdiğini incelemişlerdir (Deephouse ve Carter, 2005: 330). Araştırma süreci ve bulgularına göre kavramların birbirinden ayrıştırılmasında zorlanılmış ancak meşruiyeti bir “sosyal kabul” olarak görmekteyken itibar kavramını ise kuruluşlar arasındaki niteliklere göre göreceli karşılaştırma olarak açıklanmış, ilerdeki çalışmalar için bir temel yapı niteliği oluşturacağı söyleminde bulunmuşlardır (Deephouse ve Carter, 2005: 350). Suchman (1995) “*Managing Legitimacy: Strategic and Institutional Approaches*” çalışmasında örgütlerdeki sınırlılıkları ve teorilerin temelini, kültürel norm, semboller, inançlardan kaynaklandığını ve bu dönüşümün merkezinde meşruiyet kavramının yattığını vurgulamıştır (Suchman, 1995: 571).

Araştırmada meşruiyet çalışmalarını ‘stratejik’ ve ‘kurumsal’ olarak ikiye ayırmış ve çapraz amaçlarla çalıştığı söyleminde bulunmuştur (Suchman, 1995: 572). Suchmann (1995) meşruiyeti sadece insanların nasıl davranmadığı değil, örgütün nasıl olması gerektiğini ve insanların nasıl algıladıklarını da kapsadığı görüşünü savunmuş ve meşruiyeti üç ayrı türe ayırmıştır. Bunlardan ilki; faydacı/yararcı değerlendirmelere dayanan ‘pragmatik meşruiyet’, ikincisi normatif değerlere dayanan ‘ahlaki meşruiyet’ sonuncusu ise, uygunluğun bilişsel tanımlarına dayanan ‘bilişsel meşruiyet’ olarak tanımlamıştır (Suchmann, 1995: 572).

Pragmatik meşruiyet, örgütsel politika için çıkarlar ve gruplar doğrultusunda oluşan bir meşruiyet türü iken ahlaki meşruiyet, kurumun ve faaliyetlerin olumlu değerlendirilmesini yansıtan ‘sosyotropik’ (Suchman, 1995: 579) olarak adlandırılmış ve son olarak en ince ve güçlü olan bilişsel meşruiyet ise, bu türde alınan kararların ve uygulamaların aksi dahi düşünülemez kadar kanıksanmış bir meşruiyet türü olduğunu açıklamıştır (Suchmann, 1995: 577-586). Suchman (1995), yapmış olduğu bu çalışmada sadece meşruiyet türlerini açıklamakla kalmamış, örgütler için meşruiyeti sağlama stratejisi ve olası meşruiyet kaybı durumundaki aşamalara da çalışmasında değinmiştir. Çalışmasında meşruiyet sağlama stratejilerini tabloştürmüştür 3x3 matriste göstermiş, yatay boyutta ‘bilişsel- ahlaki- pragmatik’ yer alırken dikey boyutta ise ‘boyut edinme-onarım-bakım’ üçlemesi yer almaktadır (Suchman, 1995: 599).

**Tablo 4:Meşruiyet Sağlama Stratejileri**

	<b>Oluşturma</b>	<b>Sürdürme</b>	<b>Kayı Telafi Etme</b>
<b>Genel</b>	Uygun Olma Seçme  Manipüle Etme	Değişim algısı Başarıyı koruma -Kontrol operasyonu -İletişim kurma -Meşruiyeti toplamak	Normalleştirme Yeniden Yapılandırma Panik Yapmama
<b>Pragmatik</b>	Taleplere uygun olması -İhtiyaçlara cevap verme - Bileşenleri seçmek -İtibar oluşturma Pazar seçme -Dost kitleleri oluşturma -Dost üyelere yardım etme Reklam/Tanıtım -Ürün tanıtım -İmaj reklamı/imajı	Gözlem yapma -Fikir liderlerine danışma Değişimi koruma -Güvenliği sağlama -Dürüst iletişim -Güven depolama	İnkâr etme  Gözlemci Oluşturma
<b>Ahlaki</b>	İdeallere uyma -Uygun sonuçlar üretme -Kurumlara yerleşme -Sembolik görüntüler Alan seçimi -Hedefleri tanımlama -İnkâr etme -Başarıyı gösterme -Dini yaymak	Etik kuralları -Yetkililere danışma Mülkiyeti koruma -Kontrol sorumluluğu -Resmi iletişim kurma - Saygınlığı koruma	Özür/Savunma İletişimi kesme - Personel değişimi  Uygulamalar ı gözden geçirme -Yeniden Şekillendirme
<b>Bilişsel</b>	Modellere uyma -Standartları takip etme -Operasyonlara biçim vermek -Operasyonları profesyonelleştir me Etiket seçme -Belge arayışı Kurumsallaş ma -Sürdürme/İsrar etme -Yeni modelleri yaygınlaştırma -Yeni modelleri Standartlaştırma	Bakış açıları değerlendirme -Şüphelilere danışma Varsayım koruma -Kontrol kolaylığı -Gerçekçi konuşma -Bağlantıları depolamak	Açıklama yapma

*Kaynak:Managing Legitimacy: Strategies and Institutional Approaches,  
Mark C.Suchman,1995:600.*

Geliştirilen bu model, mevcut meşruiyet literatürünün ön yargısını yansıttığını ve alanda daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyulduğu söyleminde bulunmuştur (Suchman, 1995: 599). Meşruiyet ile ilgili en kapsamlı çalışma Suchman (1995) tarafından gerçekleştirilmiş olup; meşruiyet kavramını sadece metodolojik açıdan ele almayarak olası meşruiyet kaybı durumlarında tekrar meşruiyeti sağlamak adına bir strateji geliştirmiş ve meşruiyetin homojen olmadığını farklı meşruiyet yönlerinin örgütsel sonuçlar üzerindeki etkilerinin her zaman uyumlu olmadığını yapmış olduğu bu çalışmayla göstermektedir (Suchman, 1995: 599-602).

## **2.4 Eşbiçimlilik**

Kurumsal eşbiçimlilik, modern organizasyonel yaşamı etkileyen politika ve töreni anlamak için yararlı bir araçtır (DiMaggio ve Powel, 1983: 150). Eşbiçimlilik, merkezi ve çok yönlü bir kurumsal teori kavramıdır (DiMaggio ve Powel, 1983; Meyer ve Rowan, 1977). DiMaggio ve Powel (1983), aynı iş kolundaki rasyonel aktörlerin değişmeye çalıştıkça benzer hale geldiklerini tespitine varmışlar ve organizasyonların neden bu kadar birbirleriyle benzeştiğini araştırmışlardır. Tespit edilen bu durum “eşbiçimlilik” olarak tanımlanmış ve örgütler belirsizlikle karşılaştığında homojen yapıya gelirler ve bu homojen yapı üç eşbiçimli mekanizmayı oluşturur (DiMaggio ve Powel, 1983: 147-148).

DiMaggio ve Powel (1983), örgütlerin; zorlayıcı, ahlaki ve taklitçi olarak tanımlanan bu 3 mekanizmayla eşbiçimli hale geldiklerini ileri sürmüşlerdir. Zorlayıcı eşbiçimlilik, örgütlerin resmi ya da gayriresmi olarak bağlı oldukları kurallara uyma zorunluluğu sonucu ortaya çıkan bir eşbiçimlilik türüdür (DiMaggio ve Powel, 1983: 150). Taklitçi eşbiçimlilik, bir diğer adıyla öykünme olarak bilenen eşbiçimlilik türü olup, örgütlerin belirsizlikle karşılaştığında diğer örgüt modellerini benimsemesi sonucu kendiliğinden ortaya çıkan bir eşbiçimlilik türüdür. Ahlaki eşbiçimlilik ise, örgütlerin mesleklerine ilişkin aldıkları eğitimle birlikte doğru tespit edilen uygulamaların benimsenmesidir (DiMaggio ve Powel, 1983: 151-160).

Özen (2013) bu eşbiçimlilik mekanizmalarını kurumların bilişsel, ahlaki ve kuralcı boyutların etkisiyle gerçekleştiğini ve bu eşbiçimlilik mekanizmaların meşruiyet edinme çabalarının sonucu olarak yorumlamıştır (Özen, 2103: 135).



## BÖLÜM III

### DÜNYADA VE TÜRKİYE’DE YÖNETİM/ÖRGÜT YAZINI

Ülkemizde ve dünyada yönetim/örgüt yazını birçok yönleriyle çalışmalara dâhil edilmiştir. Araştırmanın bu bölümünde Türk yönetim/örgüt yazının tarihsel süreci, yapılan çalışmaları, zaman içindeki gelişmeleri, hangi kuramsal bakış açıların baskın olduğu ve günümüzdeki eksikleri tespit edilip gelecekteki çalışmalara ışık niteliğinde olması amaçlanmıştır. Dünyada işletme işleyiş ve yöntemlerinin geliştirilme ve iyileştirilme çalışmaları 1800’lü yılların sonları itibariyle uygulanmaya başlamış ve ilk örnekleri Almanya, Amerika Birleşik Devletleri ve Fransa oluşturmaktadır (Üsdiken ve Çetin 1999; Tuncay, 2015: 20).

19.yy itibariyle yaşanan gelişmelerin ardından Dünyada yönetim alanının bir bilim dalı olmasına yönelik yapılan ilk çalışmalar 20.yy ilk yarısında Almanya’da gelişen “işletme iktisadı” anlayışı ile şekillenmeye başlamıştır (Üsdiken ve Erden, 2001: 4). Türkiye’de de yönetimle ilgili çalışmalara aynı yıllarda rastlanmış ve Almanya’daki benimsenmiş yaklaşımlarla ilintili olarak yazıldığı tespit edilmiştir (Üsdiken ve Çetin, 1999: 51; Tuncay, 2015: 8). Ancak bu yaklaşım II. Dünya Savaşı sonrası Türkiye Alman etki alanından ayrılmış ve Amerika Birleşik Devleti ile yakınlaşma süreci başlamıştır (Kalemci, Tuncay; 2016:1). Bu süreç sadece yönetsel olarak kalmayıp dönemde Türkiye’de kurulan eğitim kurumları da ABD’deki güncel olan model ile şekillenmeye başlamıştır. Bu duruma örnek verecek olursak; 1958 yılındaki Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsünün kuruluşu, ABD’deki yöntem ve uygulamaları ile oluşturulan Robert Kolej Yüksek Okulu ve Orta Doğu Teknik Üniversitesi yer almaktadır (Üsdiken ve Erden, 2001: 13). Benzer nitelikte İşletme İktisadi Enstitüsü, İstanbul Üniversitesi bünyesinde 1954’te Ford Vakfı’nın mali, Harvard Üniversitesinin akademik katkısı ile kurulmuştur (Üsdien ve Pasadeos, 1993: 88).

Türk örgüt/yönetim yazınına ilişkin gelişmeleri ve çalışmaları yıl bazında değerlendirmeye alacak olursak; 1950-60'lı yıllarda yaşanan gelişmelerin yazına etkisini değerlendirmeye alan Üsdiken ve Çetin (1999), makalelerin büyük bir kısmının esas niyetinin genel öğütler verme ve ilkeler önerme olduğunu, çalışmaların araştırma sonucu sunmadıklarını, egemen eğiliminin Türkiye bağlamına değil kavramlara, ilkelere ve tekniklere yönelik olduğunu ve benimsenen yönetim modeli açısından Fayolist ilke ve işlevler yaklaşımının ön planda olduğunu tespit etmişlerdir (Üsdiken ve Çetin, 1999; Dirlik ve Şehitoğlu, 2016: 95). Yine 1966-1978 yıllarındaki gelişmeleri inceleyen Üsdiken, Selekler ve Çetin (1998) veri temelli çalışmaların çok sayıda olduğunu, öğüt verme anlayışından kaçınıldığı ve kavramsal tartışmaya yönelik çalışma oranlarının arttığı tespit edilmiş, gelişen zaman içerisinde ilkeler ve işlevler yaklaşımının dışına çıkıp sistem ve durumsallık yaklaşımına yönelme olduğu görülmüştür (Üsdiken, Selekler ve Çetin 1998: 72-81). Yapılan bu araştırmalar neticesinde dünya yazınındaki gelişmeleri takip ettiğimiz ve ülkemizde uygulamaya koymaya çalıştığımızı söyleyebiliriz. Fakat bu gelişmeye istinaden Türk yönetim yazınının Dünya yönetim/örgüt yazınında 1980'li yıllardan sonrasında yaşanan kuramsal çeşitlenmeyi göz ardı ettiği ve giderek koptuğu görülmüştür (Üsdiken ve Pasadeos, 1993: 84). 1970'li yılların ikinci yarısı ve 80'li yıllar yöntem açısından değerlendiren Üsdiken (1993) 1975-1989 en fazla atıf alan kaynakların ellili ve altmışlı yıllara dayandığını "ilkeler ve işlevler" yaklaşımını temsil eden kitapların atıfların yarısını oluşturduğu belirlenmiştir. 1980'li yıllarda ise Türkçe kaynaklara verilen atıf oranlarının arttığı gözlemlenmiş fakat sınırlı sayıda kalmış, "örnek alma" durumunun hala egemen olduğu ve kurama herhangi bir katkı sağlamadığı tespit edilmiştir (Üsdiken ve Pasadeos, 1993: 78-79).

Berkman'ın (1987) ileri sürdüğü gibi Türkiye'deki yönetim ve örgüt alanındaki faaliyetlerin "yol gösterici" niteliğinde olduğu Üsdiken (1993) yaptığı bu çalışmayla onaylar ve "örgüt mühendisliği" anlayışının hâkim olduğunu gelişen zaman içerisinde sadece pekiştirdiğini vurgulamıştır (Üsdiken ve Pasadeos, 1993: 89). 1980'li yılların ortalarından itibaren yazında görgül çalışma sayısının hızla arttığı ve bu çalışmaların büyük bir çoğunluğunu anket yöntemi oluşturduğu nesnelci yaklaşımının egemen kılındığı, yurtdışı kaynakları çalışmaları benimseyerek Türkiye'deki olgular araştırılmaya başlanmıştır. Bu durumu Özen



(2002) ‘‘trensl grglclk’’ olarak adlandırmış, araştırmasında detaylıca ele alıp incelemiş, oluşan bu durumun nedenleri ve sakıncalarını gidermeye yönelik önerilerde bulunmuştur. zen (2002), ‘‘bilimsel formasyon’’ eksikliği vurgulamış, bu eksiklikte akademisyenin içinde yetiştiği kurumsal yapı ile ilintili olmasını, sadece pozitivist anlayışın istatistiksel veri toplama yöntemi olmadığını, niteliksel uygulamalara teşvik edilmesi gerekliliğini bu yöntemle daha geniş perspektifli sonuçlara ulaşılabileceği söyleminde bulunmuştur (zen, 2002: 16-17).

1990’lı yıllar dâhil olmak üzere yapılan tüm çalışmalar değerlendirildiğinde, yöntem açısından başarılı görülen ülkelerdeki yazın ve yöntem şeklinden aktarılıp, Türk iş ve akademik dünyasında uygulamaya konulduğu söyleminde bulunabiliriz. Türk rgt/yönetim yazınında 2000’li yıllardaki çalışmalar değerlendirildiğinde, Dirlik ve şehitoğlu (2016) 2000-2009 yılları arasındaki Amme İdaresi Dergisi, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, ODTÜ Gelişme Dergisi ve Eskişehir Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisinde yayımlanmış çalışmaları incelemiş ve buna ek olarak YAD çalışmalarını da dahil etmiştir. Yazarlar alışma sonucunda 4 dergideki atıf çoğunluğunun kitap ağırlığı olduğu görünürken, YAD dergisinde atıf alan çalışmaların çoğunluğunun makaleler olduğu tespit edilmiş ve atıflar değerlendirildiğinde yeni kurumsal kuram çalışmalarının ağırlığı görülmektedir (Dirlik, şehitoğlu, 2016: 99). Yazarlar bu gelişmenin Türkiye’deki geleneksel yaklaşımı kırıdığını, Türkiye bağlamını dikkate aldığını, kalıplaşmış yayın yapma anlayışının değiştirme potansiyelini ve özgün yayınların Türk akademisine katkılarını vurgulamışlardır (Dirlik ve şehitoğlu, 2016).

Türk yönetim/örgüt yazının yöntemsel özelliklerini ele alan araştırmacılardan biri de Erdemir'in (2008) çalışmasıdır. Yazar 2002-2007 yılları arasında Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongrelerinde sunulan 211 bildirgeyi incelemiş, ölçek kullanarak yapılmış çalışmaların yoğunluğunu (%89), ölçek geliştirme ve uyumlama alanlarında yapılan çalışmaların eksikliğini vurgulamış, hazır ölçek kullanımının gelişen zaman içinde hala hakimiyetini sürdürdüğünü, kurama katkı niteliğini taşımadığı tespitinde bulunmuştur (Dirlik, 2016: 95). Türkiye yönetim/örgüt yazınında örgüt kuramı alanına özgü yapılmış lisansüstü tezleri değerlendiren Yalçinkaya ve Türker (2016), yeni kuramsal kuram bağlamında yer alan konularda bir artış yaşanıldığı tespit edilmesine karşın nicel uygulama yöntemleri egemenliğini korumaktadır (Yalçinkaya ve Türker, 2016: 527). Yönetim yazını lideri ve bir kuram üretici niteliğinde olan ABD; örgüt kuramına ilişkin çalışmalara son yıllarda ağırlık vermiş ve dolayısıyla Türkiye'nin de yakın markaja aldığı ve transfer ettiği görülmektedir (Yalçinkaya ve Türker, 2016: 527).

Araştırmanın bu bölümünde Türk yönetim/örgüt yazınındaki yapılan çalışmalar incelenmiş, genellikle Anglo-Sakson yazın modeline (Dirlik, 2016: 110) bağlı olduğu görülmüştür. Gelişen zaman içerisinde incelenen kuram, atıf oranları, içerikler ve veri toplama yöntemleri açısından bazı çeşitlilik ve artış olmasına karşın yeterli seviyeye ulaşamadığı, nitel araştırmaların azınlıkta olduğunu yapılan literatür taraması doğrultusunda söyleyebiliriz.

## BÖLÜM IV

### ETİK VE İŞ ETİĞİ

#### 4.1 Etik Kavramı

Etik kavram ve anlayışı üzerine yapılan literatür taramasında tam olarak ne zaman başladığı tespit edilememesine karşın, farklı ülke ve kültürlerde eski çağlardan beri etik anlayışının yer aldığı görülmektedir. Etiğin varlığı ve bulguları dinler ve felsefe tarihi üzerinde yapılan antropolojik ve arkeolojik çalışmalar doğrultusunda bulguları saptanmıştır (Aktaş, 2014). Etik kavramına özgü anlayış farklılıkları ilk çağ etik teorilerine kadar dayanmakta olduğu görülmektedir. Eski Yunan filozofu Sokrates, etiğin salt amacının iyi olana ve mutluluğa erişmek olduğu görüşünü ileri sürmüştür (<http://ahlakfel.blogspot.com/2014/03/sokrates-ve-ahlak-felsefesi.html>). Aristoteles etiği kuramsal felsefe alanından ayırarak kendi başına bir felsefe alanı olarak alan ilk filozoftur (Pieper,2012). Sokrates'e göre eğitim, etik üzerine bir öğrenme biçimiyken Platon'un etik üzerine çalışmalarında sistematik olarak ele alıp incelememiş ve insan pratiğini idealar öğretisiyle aynı anlamda ve değişmeyen ebedi varlık sorununa bağlı olarak açıklamıştır (Pieper, 2012: 30). Etik kavramını etimolojik açıdan değerlendirdiğimizde, Yunanca "töre", "alışkanlık" anlamına gelen "ethos" sözcüğünden türetilirken, Latince ise davranış alışkanlık anlamında olan "mos-mores" olup Almandada ise "moral" olup yine "mos" sözcüğünden türeyip töre ile aynı anlama sahiptir (Pieper, 2012:31).

Türkçede ise etik, Arapçadan ‘‘hulk’’ kelimesinden türemiş ‘‘ahlâk’’ anlamına gelmektedir (Taş ve diğerleri, 2005: 84). TDK sözlüğünde etik kelimesi ‘‘çeşitli meslek kolları arasında tarafların uyması veya kaçınması gereken davranışlar bütünü’’ olarak tanımlamıştır (<http://sozluk.gov.tr/>).

Erdermir (2014) etik kavramını ‘‘ahlâk felsefesi üzerinde çalışılan bir disiplini ifade ettiği’’ (Erdemir, 2014: 6) şeklinde tanımlamıştır. Mahmutoğlu’na (2009) göre etik, ‘‘ahlâki eylemin bilimi’’, ‘‘ahlâkilik kavramının insan üzerindeki pratiğini’’ ve ‘‘ahlâkilik koşulları açısından araştırmak’’ olduğu söyleminde bulunmuştur (Mahmutoğlu, 2009: 229). Etik konusu insana özgü bir durum olup, insan eylemlerini konu alan toplumun ortak bir payda da buluşma sağlayacağı bir yaşamın araştırılması ve planlanmasıdır. Akarsu (1998) ise etiği, ‘‘iyi nedir?’’ ya da ‘‘ne yapmalıyız’’ gibi soruları inceleyen felsefe dalı olarak tanımlamıştır.(Akarsu, 1998: 74). Pieper (2012) genel olarak etiğin konusu ‘‘insan faaliyetini, eylemini ve davranışını değil ahlakiliği gösteren alanların oluşturduğunu’’ amacını ise, ‘‘insan pratiğini ahlaki niteliği bakımından aydınlatılması’’ olarak tanımlamıştır (Pieper, 2012: 18-19).

Yapılan tanımlamalar doğrultusunda etik, toplumsal davranışları iyi-kötü ya da doğru-yanlış olarak tanımlamaya çalışan insan eylemlerini konu edinen bir kurallar bütünüdür. Yine bu kurallar aynı toplum tarafından oluşmakta ancak oluşan bu kuralların herhangi hukuki ya da dini bir yaptırımı bulunmamakla beraber sadece toplumsal olarak belirlenmiş davranışların ve ilişkilerin düzenlenmesini amaçlamıştır. Çalışmada dikkat çeken bir nokta ise literatür taramasında ‘‘etik’’ ve ‘‘ahlâk’’ kavramlarının arasında bir kavram tanım kargaşası yaşandığı tespit edilmiş, çalışmanın bundan sonraki aşamasında ‘‘ahlâk’’ kavramının tanımına ve bu iki kavram arasındaki yapılan tanımlamalar, benzerlikler ve farklılıklar detaylıca değerlendirilecektir.

## 4.2 Ahlâk Kavramı

Ahlâk kelimesinin kökenine bakıldığında, Arapça ‘‘h-l-k’’, ‘‘hulk’’ kökeninden gelmekte olup ‘‘yaradılış, huy’’ anlamına gelmektedir. (<https://www.etimolojiturkce.com/kelime/ahlak>). Latince ise, ‘‘mos-mores’’ kelimesinden gelmekte, İngilizce ise ‘‘morals-morality’’ kelimelerinden türemiştir. Türk Dil Kurumuna göre ahlâk kelimesi ‘‘bir toplum içinde kişilerin benimsedikleri, uymak zorunda buldukları davranış biçimleri ve kuralları’’ şeklinde tanımlanmıştır (<http://sozluk.gov.tr/>)

Ahlâk, insan ilişkilerinde ‘‘iyi’’ ya da ‘‘doğru’’ veyahut ‘‘kötü’’ ya da ‘‘yanlış’’ olarak adlandırdığımız değer yargılarını ifade eder (Aktan,2009;39). Akarsu (1998) ahlâk sözcüğünü ‘‘Belirli bir dönemde belli insan topluluklarınca benimsenmiş olan, bireylerin birbirleriyle ilişkilerini düzenleyen törel davranış kurallarının, yasalarının, ilkelerin toplamı’’ (Akarsu, 1998: 18) şeklinde tanımlamıştır. Ahlâk, toplum tarafından benimsenmiş uyulması ve uygulanması beklenen davranış bütünüdür. Ahlâk ‘‘nasıl yaşamamız gerekir?’’ sorusuna verilebilecek cevapları araştıran bir felsefe disiplini (Arslan, 2005: 1). Pieper (2012) ahlâkı, bireyin içinde büyümüş olduğu topluluğun sadece anlam ufkunu temsil etmekle kalmadığını bunun yanında grubun bir kısmı/özel ahlak biçimini de ortaya çıkarttığı söyleminde bulunmuştur (Pieper, 2012: 39).

Ahlâk felsefesi (*moral philosophy*) ise, ahlâkla alakalı olan konuları ele alan inceleyen bir bilim, felsefe dalıdır. Akarsu (1998: 18) felsefenin bir dalı olarak ahlâkı, ‘‘kavramsal öğretiler’’ olarak tanımlamıştır. Ahlâk kurallarının evrenselliği tarih boyunca tartışmalı bir konu olmuş, Nietzsche ve Gazzali ahlak kurallarının evrenselliğini kabul etmemiş ve Nietzsche ahlâk kuralları oluşturmanın gerekli olmadığını savunurken, Gazzali’ye göre, insanların ahlak konusunda birbirlerini yargılamanın yanlış olduğu görüşünü savunmaktadır (Aktan, 2009). Bunun yanında Konfüçyüs, Immanuel Kant ve Ralph Waldo Emerson ise ahlâk kurallarının evrenselliği ve geçerliliğini savunmuşlardır (Aktan, 2009: 48). Günümüzde tartışmaya açık olan bir diğer durum ise ‘‘ahlâk’’ ve ‘‘din’’ kavramlarıdır. Bu iki kavram toplum tarafından bir bütün olarak değerlendirilmeye alınmaktadır. ‘‘Ahlâk’’ ve ‘‘din’’ kavramları birbirlerine ait

prensipieri içermesine rağmen kavramsal temelini bakıldığında farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Ahlâk, sadece toplum tarafından benimsenmiş davranışların doğruluğu ya da yanlışlığı üzerinde dururken din ise bireylerin inançları ve tercihlerine özgü olup, çeşitli farklılıklar göstermektedir. Din, sadece bireylerin benimsemiş olduğu dini inançlar doğrultusunda, ahlâki ilkeler buyurmaktadır (Arslan, 2005). Yapılan tanımlamalar doğrultusunda ahlâk, iyi-kötü ayrımı ve buna istinaden toplum tarafından uyulması beklenen bir değer ve kurallar sistemi şeklinde tanımlayabiliriz.

### 4.3 Kavramsal Tercihler: Etik ve Ahlâk

“Etik” ile “ahlâk” kavramı arasındaki ciddi şekilde kavramsal sorunlar geçmişten bu yana yaşanmakta olup, literatür tanımları incelendiğinde bir kısmın bu iki kavram arasında farklılıklar olduğu söyleminde bulunurken diğer kısmın ise hiçbir farklılığın olmadığı görüşünü savunduğu görülmektedir. Araştırmanın bu bölümünde iki kavram arasındaki benzerlikler ve farklılıklar üzerine yapılan tanımlamalar, görüş farklılıkları ve bu bağlamda metodolojik olarak yaşanan sorunlar detaylıca incelenecektir.

Pazarlı (1980)’ya göre, ahlâkın belirli görevlerini bildirdiğini yani sadece uygulamaya yönelik olduğunu söylerken etiği ise, iyilik denilen kavramın ne olduğunu bu kaynakların temelini araştırdığı görüşüne sahiptir (Pazarlı, 1980: 36, Usta, 2011: 42). Pieper (2012), etiği “ahlâki pratiğin kuramı” olarak tanımlamakta ancak bizzat ahlâk pratiği olmadığını söyleminde bulunmuştur (Pieper, 2012; 34). Andre Comte Sponville (2006) bu iki kavram arasındaki farklılıkları şöyle değerlendirmiştir; “Ahlâk bir görevi idari olarak yerine getirmek, etik ise iyi bir görevi düşünmektir” şeklinde tanımlamıştır (CNFT,2009; Usta, 2011:42). Mahmutoglu’da (2009) iki kavramı birbirinden ayırtmıştır. Ahlâkın insan davranışları sonucu olduğunu ancak etiği ise, evrensel prensipler üzerinde çalışılmakta olduğu söyleminde bulunmuştur (Mahmutoglu, 2009).Pieper (2012) “*Etiğe Giriş*” çalışmasında bu iki kavram arasındaki kavramsal farklılaşmaya değinmiştir. Yazara göre etiksel düşüncelerin kendiliğinden ahlâki olarak gerçekleşmediğini ancak ahlâki olarak sorun gösterilenlerden kaynaklanabileceğini

ya da ahlâki düşüncelerin ahlâki olduğu için etik sayılamayacağına lakin ilerde etiksel sorunlara dönüştürülebileceği söyleminde bulunmuştur (Pieper, 2012: 33). Yapılan tanımlamalar doğrultusunda etiğin ahlâk kavramından hareket ettiğini ancak ahlâk üretmediğini sadece ahlâk üzerine konuştuğu bir kavram söyleminde bulunabiliriz.

Bu tanımlara istinaden Arslan (2005) bu kavram farklılıklarını kabul etmemekte, temelde aynı anlamı taşıdığını vurgulamaktadır. Eğer bir ayırım yapılması gerekli ise “morality” karşılığının ahlâk, “ethics” karşılığını da “ahlâkbilim ya da ahlâk felsefesi” terimlerinin kullanabileceği, bu durumun sonradan var olduğunu ve sadece daha “bilimsel görünme” gayesiyle ortaya çıktığını savunmuştur (Arslan, 2005: 5-6). Akarsu (1998) etik kavramını “ahlâk felsefesi” ve ahlaksal olanın özünü araştıran bir felsefe dalı olarak yorumlamıştır (Akarsu, 1998: 74).

Eğri ve Sunar (2010) etik ve ahlak kelimelerinin kullanımında bir kargaşa olduğunu literatür çalışmalarında etik, “ahlâk bilimi” olarak tanımlanmış olsa birbirlerinin yerine birer alternatif olarak kullanıldığını ancak bu durumun tutarlı bir alternatifleştirme ve ikame olamayacağını vurgulamıştır (Eğri, Sunar, 2010(3): 43-44). Murat (2010) bu ayrımı pratik olanda yorumlamış Türkiye de toplumun her kesim tarafından algılanmasının güçlüğünden bahsetmiş özellikle “iş ahlâkı” yerine “iş etiği” tanımının kullanılmasını tam manasıyla anlaşılamayacağını ve istenilen toplumsal yararın elde edilemeyeceğini savunmuştur (Murat, 2010: 21-24; Eğri ve Sunar, 2010). Buna benzer olarak Arslan’da (2005) aynı görüşte olup özellikle iş dünyasında benimsenmesi istenen bu değerlerin “etik” değil “ahlâk” tanımıyla daha kolay olacağını vurgulamıştır (Arslan, 2005). Erdemir (2014) tüm yaşanan bu sorunu ve kavram sınırlılığının belirlenemeyişinin nedenini Türk literatüründeki tanımların çoğunluğu yabancı kaynaklardan alınan aktarımlar sonucu yaşandığı gözleminde bulunmuştur. “Etik” ve “ahlâk” alan yazınında yapılan tanımlamaları genel olarak değerlendirecek olursak, kavramlara sadece kısmi açıdan değinilmiş, alt metni doldurma aşamasında eksiklikler yaşandığı bununla beraber sadece araştırmacının kendi görüşüyle paralel olarak yapılan tanımlamalar kullanıldığı ve neticesinde çeşitli kısıtlıkların yaşandığı söyleminde bulunabiliriz. Ancak iki farklı görüş doğrultusunda gözlemlenen ortak nokta “etik”

kavramının ülkemizde ‘‘ahlâkbilim’’ ya da ‘‘ahlâk felsefesi’’ olarak kabul edildiği görülmektedir. Bu bağlam doğrultusunda çalışmanın bundan sonraki bölümünde iki kavramı bir bütün halinde değerlendirmeye alıp, araştırmamızda ‘‘etik’’ ve ‘‘ahlâk’’ ile ilgili tüm çalışmaların değerlendirilmeye dâhil edileceği kanısına varılmıştır.

#### 4.4 Etik Kuramları

##### 4.4.1 Kant’ın Ödev Ahlâkı (Deontoloji)

Deontoloji kelimesi Yunanca ‘‘deon-denont’’ sözcüğünden türemiş İngilizce ‘‘deontology’’ olup, ‘‘ahlaki görevler kuramı’’ olarak tanımlanmıştır(<https://www.etimolojiturkce.com/kelime/deontoloji>). Deontoloji yaklaşımını ilk savunan ve geliştiren Alman filozof Immanuel Kant (1724-1804)’tır. Aynı zamanda bu yaklaşım ‘‘Haklar Teorisi’’ ya da ‘‘Normatif Etik’’ olarak da adlandırılmaktadır. Kant’ın ‘‘Pratik Aklın Eleştirisi (1788)’’ ahlâk felsefesi anlayışını yansıtan ana eser olarak kabul edilmektedir. Immanuel Kant evrensel ahlâk kuralını, ‘‘genel bir yasa olmasını isteyebileceğin bir kurala göre hareket’’ olarak tanımlanmıştır (Aktan (1) 2009;48). Bu yaklaşıma göre bir eylem sadece ödev ve yükümlülük uygusuyla yapıldığı zaman gerçek bir ahlâki değeri olabildiğini ve ahlâki bir eylemi de ödül-ceza değil, iyi niyetle yerine getirilen bir davranış olarak tanımlanmaktadır (Yılmaz, 2010: 39). Kant’ın ödev ahlâkı diğer bir deyişle haklar teorisi oluşabilecek sonuçlar değil eylemlerin özellikleri ve nitelikleri ile ilgili olduğunu öne sürmüştür. Deontolojist açıdan bakıldığında doğru olan eylem, iyi olan eylemden bağımsız olduğu düşünölmekte ve yine bu yaklaşım açısından ahlâki bir davranış, haklı nedenlere dayalı olarak şekillendirdiği görölmektedir (Usta, 2011: 44). Deontoloji yaklaşımında, önemli olan yapılmak istenilen niyet olup, sonuçlara odaklanılmaz sadece eylemin niteliğiyle ilgilenilmektedir. Akarsu, (1998) deontoloji kavramını ‘‘ödev bilimi’’ olarak tanımlamaktadır (Akarsu, 1998: 52). Kant, ‘‘özgürlük’’ kavramına ayrı bir bakış açısı getirmiş, bireylerin kuralsız, gelişigüzel davranış sergilemelerini ‘‘negatif özgürlük’’ olduğunu, pozitif özgürlüğü ise ‘‘kurallara uyma’’, salt duygu ve davranışların temelini aklın en derin kısmında yer aldığını ve pratik emirlerle



uygulanıldığını düşünmektedir (Öktem, 2007: 3-7). Normatif etik yaklaşımı sonuçtan ziyade eylem üzerine ve bu eylemin ahlâken doğruluğu, kabul edilebilirliği üzerine yoğunlaşmıştır. Bu yaklaşım ahlâkın temeline “ödev” bilincini yerleştirmiş ve salt olanın her zaman “niyet” olduğunu vurgulamıştır. Kant, “özgürlük” ve “ahlâkîlik” kavramlarını bir bütün olarak ele alır ve karşılıklı birbirini gerektiren kavramlardır (Duran, 2007: 65). Bu yaklaşımda ahlâk yasasını ya da istençli özgürlüğün ahlâk yasasına uyulması sonucu olduğunu aynı şekilde ahlâk yasası da “özgürlük” fikir ve düşüncesi olmadan düşünülemediğini savunmuştur (Duran, 2007: 65-70).

Kant’ın benimsemiş ve geliştirmiş olduğu “deontoloji” başka bir deyişle “ödev ahlakı”, bir davranışı sadece görev olarak yapmanın doğru olmadığını bireylerin belirli düzeyde bir farkındalığa ulaşarak salt akıl, bir vazife bilincinde ile yapılması gerektiğini ve “deontoloji” yaklaşımında emir kiplerinin gerekli olmadığını, ilahi idarenin bu buyrukları verdiğini savunmuştur. Ancak Kant’ın bu görüşünü kabul etmeyen, katı kuralcı olduğunu ya da bu görüşü eksik(yetersiz) bulan ve çokça eleştiri getiren birçok araştırmacı bulunmaktadır. Buna örnek olarak, Friedrich von Schiller bu tutumu katı bulmuş, Friedrich Hegel ise bunu “bencillik” olarak yorumlamış diğer filozoflar ise bu görüşün yetersiz olduğunu savunmuşlardır (Öktem, 2007: 9).

#### 4.4.2 Sonuçsalcılık Yaklaşımı (Teleoloji)

Teleoloji kelime kökeni Fransızca “téléologie” olup “bir şeyin amacına veya hedefine atfen yapılan akıl yürütme” anlamına gelirken Yunanca “téleios” sözcüğünden türeyip “tam, tamam, sonsal” olarak kullanılmaktadır(<https://www.etimolojiturkce.com/kelime/teleoloji>). Teleoloji bir diğer deyişle sonuçsalcılık “erekbilim” olarak da sözlüklerde adlandırılmıştır.

Akarsu (1998) “erek” sözcüğünü, “gerçekleştirmek üzere tasarladığımız ve erişmek istediğimiz şey” olarak açıklamış “erekbilim” ise “evreni ereklerle araçlar arasında bir ilişkiler dizgesi olarak gören felsefe öğretisi” tanımlanmıştır (Akarsu, 1998: 70-71). Sonuçsalcılık ise, “bir eylemin sonuçları, olumsuzluktan daha elverişli ise, bir eylem ahlâki olarak doğrudur.” şeklinde tanımlanmıştır (<https://www.iep.utm.edu/ethics/>). Teleoloji yaklaşımını ilk olarak İngiliz filozof

Jeremy Bentham (1748- 1832) ortaya çıkarmış ve daha sonrasında John Stuart Mill (1806—1873) bu yaklaşımı geliştirmek üzere çalışmalarda bulunmuştur. Bu yaklaşım Deontoloji kuramına atıfta bulunarak ortaya çıkmıştır.

Deontoloji sonuca gidilen yola odaklanırken, teleoloji ise sadece sonuç kısmına odaklanmıştır. Bu bakış açısına göre, bir davranış sadece iyi ya da kötü olarak nitelendirmenin mümkün olamayacağını önemli olanın ortaya çıkan sonuç olduğunu savunmuşlardır (Arslan, 2005). Sonuçsalcılık (teleoloji) içerisinde ‘*egoizm ve faydacılık*’ gibi teorileri içerisinde barındırır, özellikle ‘*faydacılık*’ bu yaklaşımla bir bütün olarak tanımlanmıştır. Teleolojistlere göre ‘‘iyi sona’’ her ne götürüyorsa o, rasyoneldir (Yılmaz, 2010: 83). Jerny Bentham (1748-1832) ve John Stuart Mill (1806-1876) faydacılığın en önemli savunucularından olmuştur. İki filozof *faydacılığı, yararcılığı (utilitarianism)* mutlulukla ilişkilendirmiş, ahlâk ve siyasa öğretisi, temel ilkesi: ‘‘Olabilirdiğince çok sayıda insanın olabileceğince çok mutluluğu’’ olarak tanımlanmıştır (Akarsu, 1998: 196). Özgener (2004: 39) faydacılık ilkesini, ‘‘eylem en fazla sayıda birey için en büyük faydayı sağlıyor veya en az sayıda birey için en düşük zarara yol açıyorsa ahlâkidir’’ şeklinde tanımlamıştır (Doğan, 2009: 182). Bu yaklaşıma göre, toplumsal olarak daha fazla fayda sağlayan durumun seçilmesi gerektiğini, bireysel sağlanan faydaların ikinci planda kaldığını ve olası sonuçlara yönelik bir karar verme süreci olduğu yorumunda bulunabiliriz. Egoizm İngilizce ‘‘egoism’’, Almanca ‘‘egoismus’’ kelimelerinden gelmekte olup, genel anlamı kişinin kendisini ve kendi isteklerini düşünme olarak tanımlanmıştır (Akarsu, 1998). Bu görüşün en önemli savunucusu, Thomas Hobbes (1588-1679) insan eylemlerinin tümünün kendini savunma içgüdüsünden ve ‘‘ben sevgisi’’ yaklaşımından öne çıktığını düşünmüştür (Akarsu,1998: 32). Egoizm (bencillik) yaklaşımı, bireyin kendi istekleri ve beklentilerine göre yaşama istekleri doğrultusunda oluşmuştur. Bu yaklaşım başkalarına yardım etmek gibi bir ahlâki zorunluluğun olmadığını ileri sürer (Arslan, 2005). Etik egoizm de ‘‘bana mutluluk veren, benim için iyi olan doğrudur.’’ (Erdoğan, 2006:7) ve ahlâklılığında tamamen bireyin kendisini koruma içgüdüsünden meydana geldiği söylenilmektedir (Doğan, 2009: 181).

Arslan (2005) günlük tanıtmda bilenen egoizmin bireylerin sadece gününü gün eden insanlar olarak algılanmaması gerektiği, bilgi ve kendini gerçekleştirme gibi uzun dönemli amaçlar doğrultusunda olan grupların var olabileceğini ‘‘egoizm’’ ya da ‘‘bencilliği’’ sadece olumsuz olarak algılanmaması gerekliliğini vurgulamıştır. Teleoloji (sonuçsalcılık) yaklaşımına en temel eleştiri, mutluluk derecesinin ölçülememesi, sonuçların esnek olması ve adil olmaması üzerine oluşmuştur. Arslan (2005) yapılan bu eleştirileri bir örnekle açıklamıştır. Otoyol yapımı için bireylerin içinde bulunduğu evleri istemedikleri ve fiyatı düşük bulunduğu halde istimlk edilmesin toplumsal fayda sağlamasına karşın ev sahiplerine mutsuzluk vereceği (Arslan, 2005: 18) rneğini vererek yapılan faydanın herkese mutluluk getirmediğini ve yeterince adil bir sistem olmadığını açıklamıştır. Yılmaz (2010), her iki kuramı (deontoloji-teleoloji) inceleyen bazı düşünürler, tam manasıyla deontolojik ya da teleolojik ahlâk teorisi olamadığını, iki yaklaşımının sadece yapılarını değil bakış açıların ve birleştirilmesi gerekliliğine değinmiştir (Yılmaz, 2010: 86).

## 4.5 İş Etiği

### 4.5.1 İş Etiği Kavramı

İş ahlâkı (etiği), ‘‘iş yerinde neyin doğru, neyin yanlış olduğunu bilmek ve doğru olanı yapmak’’ olarak açıklanmıştır (Uzkesici, 2003). Literatür taraması sonucunda ‘‘iş etiği’’ kavramı, ‘‘iş ahlâkı, işletme etiği yada ticaret ahlâkı’’ olarak da adlandırılmaktadır (Arslan, Berkman, 2009:13). İş etiği, etik konusundan bağımsız bir kavram olmamakla beraber ayrı bir yöntem uygulanmayıp, iş dünyasındaki etiksel olayları değerlendirmeye ve doğru olanı tespit etmeye çalışmaktadır. İş etiği yaklaşımı Dünya’da 1990’lı yıllarla beraber işletmelerde Şekillenmeye başlarken Türkiye’de 2000’li yıllar itibariyle oluşmaya başlanmış ve Şu anda günümüzde de güncelliğini korumaktadır. Bektaş ve Köseoğlu (2008: 147) günümüzde iş etiği algısına ilişkin farklı görüşler olduğunu ve durumu zlemek için ‘‘toplum etik’’ algısını geliştirerek iş etiği yaklaşımının benimsetilmesi gerekliliğini vurgulamışlardır. Genel olarak bakıldığında iş etiği, çalışma hayatı boyunca yer alan tüm paydaşların süreçlerini, uygulamaları, davranışları ve

tutumların nasıl olması gerekliliği üzerine bir çerçeve oluşturmaktadır. İş etiği içerisinde “çalışma etiği (work ethics)” ve “meslek etiğini (Professional ethics)” barındırmaktadır. Çalışma ahlâkı, bir toplumda işe ve çalışmaya karşı geliştirilen tavırlar ve bu konudaki değerlerdir (Arslan, 2005: 51). Bu yaklaşım, işletmedeki çalışma ve uygulama standartlarını ortaya koyar (Bektaş, 2015: 338). Çalışma ahlâkı, kişinin sadece belirli bir ücret karşılığında çalışması değil topluluğun işe ve çalışmaya yönelik sergiledikleri değer ve tutum olarak ifade edebiliriz. Ancak burada dikkat edilmesi gereken bir nokta bu yaklaşım toplumun kültür ve değerlerinden etkilenebildiğini ve topluluktan topluluğa farklılıklar gösterebilmektedir.

Arslan ve Berkman (2009: 36) da çalışma etiğini kültürel bir olgu olduğunu ve bu yaklaşımının yüksek olduğu toplumda genellikle gelişmişlik düzeyinin de yüksek olacağı söyleminde bulunmuşlardır. Bunun yanında yine Arslan (2005) bu yaklaşımda çevre faktörü ve ayrımcılıktan problemler yaşanabileceğini öne sürmüştür. Meslek ahlâkı, bir mesleğin mensuplarının uyması gereken ahlâki ilkeleri ifade etmektedir (Bektaş, 2015: 339). Aktaş (2014: 26) meslek etiğini “bilimsel kurallara uyan, meslek edinme sürecinde kazanılan bilime ve bilgiye dayalı değerlerin yaşam alanında uygulanmaya konulma yöntemlerinin bütünüdür.” olarak tanımlamıştır. Bu yaklaşımdaki belirlenen ilke ve kurallar sabit olup çeşitli meslek kollarına göre herhangi bir farklılık göstermeyip, evrensel nitelik taşımaktadır. Meslek etiğinin çalışma etiğinden bir farkı ise, bir işin meslek sayılabilmesi için yeterli olan akademik eğitim süresi, ihtisaslaşma eğitimi ve faaliyet süreci olması gerekmektedir (Aktaş, 2014).

İş etiği, çalışma etiği ve meslek ahlâkı kavram ve yaklaşımları genel olarak birbirleriyle ilintili ve bir aşamaya kadar birbirleriyle örtüşmektedir. Bu kavramları Arslan ve Berkman (2009) “Bir doktorun işe zamanında gelmesi “çalışma etiği”, yanında çalışanlara adil davranması “iş etiği” hastalara gereken ihtimamı göstermesini “meslek etiği” olarak açıklamışlardır (Arslan ve Berkman, 2009: 38).

#### 4.5.2 Dünyada İş Etiğinin Tarihsel Gelişimi

Araştırmanın bu bölümünde dünyada ve Türkiye’de iş etiğinin tarihsel gelişim düzeyleri, 19. Yüzyıl - 2000 ve sonrası dâhil olmak üzere alt başlıklar halinde incelenmektedir. 19.yy. öncesi ve 20.yy. başlangıç döneminde, iş etiğine istinaden yapılan tanımlar doğrultusunda aslında insanların varoluşundan bu yana süregeldiğini dinin etkisi olup, öneri ve düzenlemelerde bulunmuşlardır. 19. yüzyılın ortalarından itibaren sanayileşme devri başlamış olup bu yaklaşım kırılmaya başlanmıştır. Bu oluşuma örnek olarak Durkheim 1900’de meslek ahlakı üzerine çalışmalar yapmıştır (Berkman ve Arslan, 2009, 46). Avrupa ve Amerika da 20.yy. başlangıcından itibaren geleneksel liberal anlayış zayıflamış sosyalist akım gelişmeye başlamıştır (Arslan, 2005: 27). Yine bu süreçte “işletme” iktisat biliminden ayrılarak bir meslek olarak ele alınmaya başlamıştır. Britanya’da 1920 yılında Endüstriyel Yönetim Enstitüsü kurulmuş, iş ahlakı ilahiyat ve felsefeden bağımsızlaşmış ve işletme kapsamında görülmeye başlanmıştır (Arslan, 2005: 28-29). Borden ve Hoper’in 1921 yılında Chicago’da “Bankacılık ve İş Ahlakı” kitabı yayınlanmış, alanda ilk teorik ve sistematik çalışma niteliği taşımakla beraber üniversitelerde okutulan ilk “iş ahlakı” kitabı niteliği taşımaktadır (Arslan, 2005: 29).

1950-1970 döneminde, İkinci Dünya Savaşı sonrasında ekonomi ve refah seviyesi hızla yükselmiş, uluslararası şirketler iş dünyasında hâkimiyetini kurmuşlardır. 1960’lı yıllarla birlikte ABD’de işletme ağırlıklı üniversite programlarına “iş ahlakı etik ilkeler” üzerine dersler müfredata girmeye başladığı yıllar olarak kabul edilmektedir (Arslan, 2005: 36). 1960’lı yıllarla beraber sosyal-ekonomik ve eşitsizlik sorunları artmış, tüketicilerin farkındalık ve duyarlılık seviyeleri yükselmiş, çeşitli kurumları denetleme ve düzenlemeler yapılmaya başlanmıştır. ABD başkanı Kennedy “Tüketici Haklarının Korunması” üzerine bilgilendirme, koruma, seçme ve haberdar olma hakkı üzerine bildiri yayınlamış ardından sonraki başkan Johnson da vatandaşların haklarının korunmasını hükümetin sorumluluğu olduğunu iş çevrelerine ifade etmiştir (Aktaş, 2014: 29).

1970-2000 döneminde, işletmeler artık klasik işletme yönetimi olan kapalı sistem yaklaşımından çıkıp içinde bulunduğu çevreyle etkileşim halinde olup “açık sistem” yaklaşımının oluşmaya ve benimsenmeye başladığı yıllar olmuştur. Yine “açık sistem” yaklaşımı paydaş kuramının öncüsü olduğu ve bu yıllarda temelleri atıldığı söyleminde bulunabiliriz. 1970’li yıllarla itibaren firmalar için ahlâki görünme önemli bir hal almış iş etiği olgusu firmalar için bir gereklilik niteliği oluşturmuş ve işletmeler daha duyarlı bir hale gelmiştir (Aktaş, 2014). Bu dönemde Amerika Birleşik Devletlerinde üniversitelerin neredeyse yarısından fazlasında “iş etiği (business ethics)” eğitim programına dâhil edilmiş ve bu alanda çeşitli kurum ve merkezler açılmaya başlanmıştır (Arslan ve Berkman, 2009). 1987 yılında Hollanda’da Avrupa İş Ahlâkı Örgütü (European Business Ethics Network) kurulmuştur (Arslan, 2005: 30). 2000 ve sonrasında, “iş etiği” iş dünyasında bir gereklilik niteliğini taşımakta olup küresel düzeyde önemi hızla artan bir disiplin haline gelmiştir. Bu dönemde “*good ethics is good business - iyi etik iyi bir iş*” söylemi sloganlaşmış ve işletmelerin stratejilerinde aktif bir rol oynamaktadır (Arslan ve Berkman, 2009: 54). İş etiği ABD de tüm işletme programlarında müfredata dâhil edilmiştir. Gelişen zaman ve küreselleşmenin etkisiyle beraber ABD’nin yanında pek çok diğer ülkelerde iş etiğine yönelik önemli kurum ve kuruluşlar kurulmaya başlanmıştır. Bunlar; Japon İş Etiği Araştırma Derneği, Kore İş Etiği Araştırma Derneği, Güney Afrika Araştırma Derneği, Latin Amerika İş Etiği Ağı, Afrika İş Etiği Ağı, Türkiye Etik Değerler Merkezi, St. Petersburg İş Etiği ve Çin İş Etiği Merkezi oluşmuştur (Arslan ve Berkman, 2009: 56)

### 4.5.3 Türkiye’de İş Etiğinin Tarihsel Süreci

Osmanlı Dönemi Öncesi ve Osmanlı Döneminde, benimsenmiş yaklaşımlara bakıldığında ‘‘inanç sistemleri’’, ‘‘ilkeler’’ve ‘‘adalet’’ anlayışının temelden bu yana var olduğunu söyleminde bulunabiliriz. Ahlâk kavramına ilişkin pek çok dinde öneri ve çeşitli buyruklar bulunmuştur. İslam ahlâkındaki çalışmaya yönelik buyruklara bakıldığında, çalışma bir ibadet olarak kabul edilmiş, ticarete özendirilme ve toplumdaki refah seviyesinin adil dağılımı üzerinde’’ (Öcal, 2007: 32) durulmuştur (Torlak, Özdemir ve Erdemir, 2013: 37). Ülkemizde‘‘etik’’kavramı çok eski olmamasına karşın buna eşdeğer nitelikte olan ‘‘ahilik’’ kavramının kökeni çok eskiye dayanmaktadır. TDK ‘‘ahilik’’ kavramını cömertlik olarak tanımlamıştır (<https://sozluk.gov.tr/?kelime>) Türkiye Esnaf ve Sanatkârlar Ahilik Teşkilatı (TESVAK) ahilik kavramının sözlük anlamını ‘‘eli açık,kardeş, yiğit, delikanlı’’ anlamlarını taşıdığını açıklamıştır (<http://tesvak.com/ahilik-nedir/>). Bu kavramın ortaya çıkışı 13.yy. da Selçuklu Devleti Döneminde Anadolu da kurulmuş bir esnaf teşkilatıdır. Ahilik; ‘‘Türk kültürü ve İslam dinin tüm pozitif değerlerini taşıyan bir sentez’’ olarak ortaya çıkmıştır (<http://tesvak.com/ahilik-nedir/>). Osmanlı Döneminde ise devlet tüm hâkimiyeti ele almış, girişimci sınıfın oluşmasına ve kapitalizm yaklaşımının gelişmesine imkân vermemiş dolayısıyla iş yaşamı küçülüp iktisadi faktörler oluşmamıştır. (Arslan ve Berkman, 2009). Osmanlı İmparatorluğu Batıya istinaden hayli geride kalmış, son 100 yıl içerisinde Batıdaki gelişmelere yaklaştırmaya çalışmış ancak I. Dünya Savaşı sonrasında imparatorluk yıkılmıştır (Arslan ve Berkman, 2009: 64). 1920-1950 Döneminde, Osmanlı Devleti ardından Cumhuriyetin kurulması ile beraber yeni oluşumlar, inkılâplar, yapılanmalar ve iktisadi faktörlere öncelik verilmeye başlanılmıştır. Buna örnek olarak, 1924 yılında Türkiye İş Bankası kurulmuş ardından 1927 yılında Sanayi Teşvikiye Kanunu çıkarılmıştır. (Arslan ve Berkman, 2009). Ancak 1929 yılında Dünya Ekonomik Bunalımı ülkemiz de dâhil olmak üzere tüm dünyayı etkilemiş, ekonomilerin çökmesine yol açmıştır. Türkiye’ de ise bu yaşanan bu krizle beraber tarım ihracatı gerilemiş, serbest piyasalar çökmüş olup ‘‘devletçilik’’ ilkesi benimsenmiş ve devletin hâkimiyeti serbest piyasada görülmeye

başlanmıştır

(<https://www.mevzuatdergisi.com/2009/04a/01.htm>)

Yaşanan kriz nedeniyle ülkemizde ‘devletçilik’ anlayışı hüküm sürmüş dolayısıyla serbest piyasa ve girişimciler beklenen doğrultuda gelişmemiştir. 1950-1990 dönemi incelendiğinde, İkinci Dünya Savaşı ardından dünyada ekonomi ve siyasi anlamda gelişmeler yaşanmış ve bu durum ülkemize de yansımıştır. İktisadi anlayış tekrardan canlanmış, çok partili yaşama geçiş olmuş, karma ekonomi sistemi benimsenmiş ve özel sektör canlanmıştır (<http://www3.kalkinma.gov.tr/>). 1950 ve sonraki dönemde ‘Liberal Ekonomi’ adı altında yeni bir politika oluşturulmuş, devletin rolünün azaltılması hedeflenilmiş ancak gerçekleştirilememiş ve 1960 yılında askeri müdahaleyle ekonomi plana bağlanmış,1961 yılında Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) kurulmuştur. Bu dönemle birlikte iktisadi eylemler ve girişimciler yine devlete ve bürokrasiye bağımlı hale getirilmişlerdir (Arslan ve Berkman, 2009). 1950 ve sonraki dönemde ‘Liberal Ekonomi’ adı altında yeni bir politika oluşturulmuş, devletin rolünün azaltılması hedeflenilmiş ancak gerçekleştirilememiş ve 1960 yılında askeri müdahaleyle ekonomi plana bağlanmış,1961 yılında Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) kurulmuştur. Bu dönemle birlikte iktisadi eylemler ve girişimciler yine devlete ve bürokrasiye bağımlı hale getirilmişlerdir (Arslan ve Berkman, 2009).

1960’lı yılların ikinci yarısından itibaren sermaye ve yoğun üretim yapan işletmeler yapılarını değiştirmiş, holding kurulmaya başlanmış ve 1970’li yıllar itibariyle bu model yeni yaklaşım ve hükümet ilişkilerine farklı açılım getirmeye başlamıştır (Arslan ve Berkman, 2009). 1971 yılında ise Türk girişimcilerin ve iş dünyası yöneticilerinin gönüllü oluşturduğu Türkiye Sanayicileri ve İş Adamları Derneği (TÜSİAD) kurulmuştur (<https://tusiad.org/tr/tusiad/hakkinda>).



1970’li yılların ortalarından itibaren ülkemizde ithalat yerine ihracat üzerine ve devletin iktisadi yaptırımlarının ikinci plana alınarak özelleştirilmesi hedeflenilmiş ancak istenilen düzeyde gerçekleşmemiştir (Arslan ve Berkman, 2009). 1980’li yıllar itibariyle çok hızlı bir dönüşüm yaşanmış rüşvet iltimas ve yolsuzluk gibi sorunların yaşandığı gözlenilmiş ve iş dünyası için etik karar alma ve davranışları üzerine yoğunlaşmıştır. TÜSİAD bu soruna değinmiş; 1987 yılında Türkiye Girişimcilik ile İlgili Sorunlar ve Çözümler çalışması ile giriş yapmıştır. (<https://tusiad.org/tr/yayinlar/raporlar/item/9143-turkiye-de-girisimcilik-ile-ilgili-sorunlar-ve-cozumler>). 1992 yılında Genç İş Adamları Derneği (TÜGİAD) ‘‘İş Ahlakı ve Türkiye’de İş Ahlakına Yönelik Tutumlar’’ isimli rapor yayınlamıştır (Eğri, Sunar, 2010). Türkiye’de ‘‘iş ahlakı’’ konusu eğitim açısından incelemeye alındığında genellikle felsefeyle bir anılmış ancak ilk kez 1992 yılında Bilkent Üniversitesi İşletme Yüksek Lisans Programında ‘‘iş etiği’’ konusu ayrı bir şekilde dâhil edilmiştir (Torlak, Özdemir ve Erdemir, 2013). 1960’lı yılların ikinci yarısından itibaren sermaye ve yoğun üretim yapan işletmeler yapılarını değiştirmiş, holding kurulmaya başlanmış ve 1970’li yıllar itibariyle bu model yeni yaklaşım ve hükümet ilişkilerine farklı açılım getirmeye başlamıştır (Arslan ve Berkman, 2009).

1971 yılında ise Türk girişimcilerin ve iş dünyası yöneticilerinin gönüllü oluşturduğu Türkiye Sanayicileri ve İş Adamları Derneği (TÜSİAD) kurulmuştur (<https://tusiad.org/tr/tusiad/hakkinda>). 1970’li yılların ortalarından itibaren ülkemizde ithalat yerine ihracat üzerine ve devletin iktisadi yaptırımlarının ikinci plana alınarak özelleştirilmesi hedeflenilmiş ancak istenilen düzeyde gerçekleşmemiştir (Arslan ve Berkman, 2009). 1980’li yıllar itibariyle çok hızlı bir dönüşüm yaşanmış rüşvet, iltimas ve yolsuzluk gibi sorunların yaşandığı gözlenilmiş ve iş dünyası için etik karar alma ve davranışları üzerine yoğunlaşmıştır. TÜSİAD bu soruna değinmiş; 1987 yılında Türkiye Girişimcilik ile İlgili Sorunlar ve Çözümler çalışması ile giriş yapmıştır. (<https://tusiad.org/tr/yayinlar/raporlar/item/9143-turkiye-de-girisimcilik-ile-ilgili-sorunlar-ve-cozumler>)

1992 yılında Genç İş Adamları Derneği (TÜGİAD) ‘‘İş Ahlakı ve Türkiye’de İş Ahlakına Yönelik Tutumlar’’ isimli rapor yayınlamıştır (Eğri, Sunar, 2010). Türkiye’de ‘‘iş ahlakı’’ konusu eğitim açısından incelemeye alındığında genellik felsefeyle bir anılmış ancak ilk kez 1992 yılında Bilkent Üniversitesi İşletme Yüksek Lisans Programında ‘‘iş etiği’’ konusu ayrı bir şekilde dâhil edilmiştir (Torlak, Özdemir ve Erdemir, 2013). 2000 ve sonrasında, Türkiye’de yaşanan 2001 krizi ardından ekonomi oldukça güçsüzleşmiştir. 2001 ve sonrasında ise devletin iktisadi faaliyetlere yetki alanı daraltılmış, özelleştirmeler başlamıştır. Ancak özel sektör tamamen denetimsiz bırakılmamış çeşitli düzenleme ve denetim kurulları oluşturulmuştur (Arslan ve Berkman, 2009). 2002 yılında Türkiye Etik Değerler Merkezi Vakfı (TEDMER) kurulmuştur (Sunar ve Eğri, 2010). Kurulan bu vakıf, iş dünyasını, sektörü ve iş ahlakı ilkelerinin araştırılmasını hedeflemiştir. İş etiğine yönelik ‘‘Etik Barometre Araştırması’’ ve ‘‘Türk İş Gücünün İş Etiğine Yaklaşımı’’ çalışmaları önem taşımaktadır. TEDMER eğitim çalışmasına da odaklanmış ve 3 yıl boyunca ‘‘Ulusal Etik Zirvesi’’ başlığıyla iş adamları ve kamu temsilcilerine sempozyum düzenlemiştir (Arslan ve Berkman, 2009).

Ülkemizde iş etiğine yönelik üniversite araştırma merkezini 2001 yılında Hacettepe Üniversitesi İşletmecilik Meslek Etiği Uygulama ve Araştırma Merkezi (HÜEM) kurulmuş ve Avrupa İş Ahlakı Ağının (EBEN) Türkiye temsilciliğini yürütmektedir (Torlak, Özdemir ve Erdemir, 2013: 36). Buna eşdeğer biçimde 2002 yılında Orta Doğu Teknik Üniversitesinde ‘‘Uygulamalı Etik Araştırma Merkezi (UEAM) kurulmuştur (<http://ueam.metu.edu.tr/>). İktisadi Girişim ve İş Adamları Derneği (İGİAD) bir sivil toplum kuruluşu olup 2003 yılında kurulmuş, iş dünyasında ahlâki bir duyarlılık oluşturmayı hedeflemiştir (<https://igiad.org.tr/>). TÜSİAD ise 2005 yılında ‘‘Devlette Etikten Etik Devlete: Kamu Yönetimde Etik’’ başlıklı çalışma yürüterek etik sorunlar üzerine yoğunlaşmıştır (Arslan ve Berkman, 2009).

Genel olarak ülkemizdeki ‘‘iş etiği’’ gelişim sürecine bakıldığında son 20- 30 yılda gelişmeler kaydedilmiş özellikle son 10 yılda büyük kurum ve kuruluşlar ‘iş etiğine kurumsal bir boyut kazandırmış ve STK’lar ile beraber çeşitli projeler uygulanmıştır (Arslan ve Berkman, 2009). Türkiye deki iş ahlakı/etiği çalışma ve

gelişim sürelerini diğer yabancı ülkelerle karşılaştırdığımızda büyük oranda geriden takip ettiğimiz görülmüş ve bunun yanında ülkemizde yaşanan iç sorunlar alanında gelişmemizi etkilediği ve yavaşlattığı yorumunda bulunabiliriz.

#### 4.5.4 İşletmeler Açısından İş Etiği

Küreselleşen dünyayla beraber, işletmelerin etki alanları artmış ve “açık sistem” yaklaşımıyla beraber işletmeler içinde bulunduğu çevreden etkilendiği gibi o çevreyi de etkileyebilmektedir. Araştırmanın bu bölümünde işletmeler için iş etiğinin gerekliliğine, etkilerine ve olası katkıları incelemeye alınmaktadır. Arslan (2005) işletmenin kendine özgü bir ahlâki eğilimi ve felsefesi olduğunu ve işletmecilik ahlâkını “bir işletme örgütünün kurumsal ya da örgütsel ahlâkını temsil etmektedir.” şeklinde tanımlamıştır (Arslan, 2005: 108). Ülkemizde 2000’li yıllarla beraber iş hayatında yaşanan etik dışı olayların kamuoyuna yayılmasıyla birlikte tüketicilerin dikkatleri etik değer ve davranışlara yönelmiş ve işletmeler etik boyutun gerekliliğini hissetmeye başlamıştır (Saylı, Ağca, Kızıldağ ve Uğurlu 2009: 172).

İş etiği işletmelerin üretim, pazarlama, insan kaynakları, muhasebe/finansman vb. gibi çeşitli fonksiyonlarını kapsamaktadır. Bu durumu Arslan (2005) “işletme içi ahlâki sorunlar” ve “işletme dışı ahlâki sorunlar” olmak üzere iki temel ayrımında bulunmuştur. İşletme içi ahlaki sorunları, “insan kaynakları” ve “eğitim” departmanlarının faaliyetleri sonucu olarak tanımlarken, işletme dışı ahlâki sorunları ise “pazarlama”, “üretim”, “muhasebe/finansman”, “halkla ilişkiler” ve “araştırma/geliştirme” gibi departmanların faaliyetlerinden kaynakladığı söyleminde bulunmuştur (Arslan, 2005: 109). İşletme içi sorunlarda yer alan İKY alanı iş etiğinin uygulanması işletme için son derece önem arz etmektedir. İnsan Kaynakları iş etiği bağlamında kayırmacılık, yolsuzluk, rüşvet vermek, cinsiyet ve ırk ayrımcılığı gibi birçok sorunla karşılaşmaktadır (Arslan, 2012). Bu yaklaşımı benimsemeyen örgütler kısa vadede başarılı olmasına karşın uzun vadede başarısızlığa ve verimsizliğe yol açacaktır. Dolayısıyla Arslan (2012) etiksel bağlamda hazırlanan insan kaynakları politikaların uzun vadede bir lüks

olmadığını vurgulamıştır (Arslan, 2012). İş etiğinin gerekliliği sadece makro çevreye özgü olmayıp işletmelerin çalışanların haklarını gözetmeleri ve çalışanlara karşı ahlâki bir tutum sergilemeleri işletmelerin sorumluluğudur (Torlak, Özdemir ve Erdemir, 2013: 51).

İşletme, çalışanlarına karşı “adil olma”, “fırsat eşitliği”, “ücretlendirme”, “ayrımcılık” ve “mahremiyet” gibi ilkeler doğrultusunda davranması gerekmektedir. Ancak burada çalışanların da işletmeye karşı ahlâki sorumlulukları bulunmaktadır. Bunlardan bazıları, “sözleşme hükümlerine uygun davranma”, “haksız menfaat elde etmeme”, “bilgi paylaşım güvenliği” olarak sıralanmıştır (Torlak, Özdemir ve Erdemir, 2013: 57-58).Türkiye ve Batı ülkelerinde işletmeler açısından etik bağlamda yaşanan en önemli sorun kuşkusuz ki “ayrımcılık” olmuştur (Arslan, 2012). Bu durumun önüne geçmek adına ABD’de beyazların siyahîlere karşı ayrımcılığı önlemek adına “Eşit Fırsatlar Yasası” olarak bilinen federal bir yasa oluşturulmuş ve benzer nitelikte ülkemizde bir belirli bir işçi sayısının üstündeki işletmelere belirli oranda eski yükümlü ve özürlü çalıştırma zorunluluğu getirilerek yaşanan ayrımcılığın önlenmesi adına çalışmalar ve uygulamalar yapılmıştır (Arslan, 2012: 250).

Bektaş ve Köseoğlu (2007), iş görenin ahlâki çıkmazla karşılaştığında hareket yönünü tayin eden bir pusula niteliğinde yer alan her işletme için “etik kodlar” oluşturulması gerekliliği vurgulamışlardır (Bektaş ve Köseoğlu, 2007: 97). Dünyada işletmeler için etik kod oluşturulmasının gerekliliği, Türkiye’ye oranla çok daha erken oluşmuş, Türkiye’de etik kodlar 2000’li yıllar sonrası şekillenmeye başlamıştır. Oluşturulan etik kodlar işletmeyi yönetsel alanda güçlendirir, belirsizlikleri azaltır, olası çatışma durumunda yol gösterici kılavuz niteliği taşıyarak işletmede yaşanabilecek sorunları minimuma indirerek verimliliğin artırılması hedeflenmiştir. Kuşkusuz ki oluşturulması beklenen bu kodların sektör ve şirket kültürüne uygun bir şekilde hazırlanmalı ve zaman içerisinde güncellemeler yapılması gerekliliğini vurgulamışlardır (Bektaş ve Köseoğlu, 2007).

Yapılan tanımlar doğrultusunda işletmeler için iş etiği benimsenen ve uygulamaya konulan kurum ve kuruluşlarda mali açıdan kazanç ve sürdürülebilir büyüme sağladığı, işletme imajını yükselttiği, çalışan ve paydaş güvenirliliğini arttırdığı ve uzun vadede başarı sağladığı artık her işletme için birer gereklilik haline geldiği söyleminde bulunabiliriz.

#### **4.5.5 Akademik Yazında İş Etiği Sorunsalı**

Türkiye’de akademik yazına iş etiğine ilişkin yapılan çalışmalar incelendiğinde yoğunluğun sadece belirli bir meslek grubu seçilerek yapıldığı ve genellikle nicel araştırma yöntemlerine başvurulduğu tespitine varılmıştır. Bu duruma ilişkin olarak bazı çalışmalara araştırmanın bu bölümünde değinilecektir. Alan yazın için veri bulguları incelendiğinde genellikle muhasebe/finansman alanında işletmelerin iş etiğine yönelik çalışmalar çoğunlukla olup ardından bu sıralamayı eğitim-öğretim alanına ilişkin yapılan çalışmaların takip ettiği görülmektedir. Doğan (2009), “İş Etiği ve İşletmelerdeki Etik Çöküş” çalışmasında Amerika ve Avrupa da öne çıkan en önemli işletme skandallarını incelemiş, en büyük etik çöküşlerin başlangıcı muhasebe/finansman alanında yasa dışı kullanılan muhasebe usulsüzlükleri ilk sırada yer almaktadır (Doğan, 2009: 195). Güney ve Çınar (2012) ise Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin (SMMM) etik algıları üzerine bir çalışma yapılmış, etik ilkelerin, öneminin farkında olduklarını ancak uygulamada etik dışı davranışlar sergilendiğini bu bağlamda meslek kuruluşların daha fazla eğitim vermeleri gerekliliği kanısına varılmıştır (Güney ve Çınar, 2012). Bu alanda Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlere özgü çokça iş etiği çalışmasını yapıldığı görülmektedir. Buradan hareketle işletmelerin iş etiğine ilişkin en çok muhasebe/finansman alanında sorunlar yaşadığını ve sorunların giderilmesi adına ise çeşitli kuruluşların ve TÜRMOB un meslek mensuplarına etik uygulamalarına yönelik daha fazla eğitim verilmesi gerekliliği kanısına vardığımız yorumunda bulunabiliriz. Gölbaşı (2009), “Ahlâki Davranışların Kurumsallaşmasında İşletmecilik Okullarının Rolü” adlı çalışması bir nicel yöntemden farklı, doküman tarama modelinde betimsel bir çalışma olmuştur. Çalışmaya YÖK tabanına kayıtlı bulunan tüm devlet ve vakıf üniversiteler dâhil edilmiştir. Elde edilen veriler

göre devlet ve vakıf üniversitelerinde aktif olan İşletme Bölümü olan toplam 114 üniversiteden 36'sında etik bağımsız bir ders olarak okutulmaktadır (Gölbaşı, 2009: 32). Bunlardan 11 tanesi hem vakıf hem de devlet üniversitelerinde zorunlu konumlandırılmış ancak sadece lisans seviyesinde toplam 6 üniversite de zorunlu ders statüsünde olup diğerlerinin seçmeli ders niteliğinde olduğunu görülmektedir (Gölbaşı, 2009: 35-36).

Gölbaşı (2009) bu durumu derslerin teorik olarak olduğunu ancak uygulama kısmında olmadığını sadece törensel olarak benimsendiğinin güçlü bir örneği olduğu ve üniversitelerde öğretilen etik davranışların işletme ve toplumda kurumsallaşmasına katkıda bulunmadığı yorumunda bulunmuştur (Gölbaşı, 2009: 37). Torlak, Özdemir ve Erdemir (2013) "IGIAD 2013 İş Ahlakı Raporu" çalışması çok geniş kapsamlı olup ülkemizde iş ahlakının seyrini detaylıca incelenmiştir. Bu çalışma 2008 yılında da 2 farklı ilde gerçekleştirilmiş, 2013 yılında ise çalışmaya 13 farklı ilden katılımcılar katılarak araştırma genişletilmiş ve 2008 yılı ile kıyaslayarak iş ahlakındaki değişim ölçülmek istenmiştir. IGIAD (2013) raporuna göre iş ahlakı oluşmasında etkili değişkenlerde ilk 3 sırada yönetici, patron, aile yer alıp ardından müşteri kaybetme korkusu ve eğitim öğretim kurumları takip etmiş sadece 2008 yılına göre aile değişkeni oranında düşüş görülmüştür (Torlak, Özdemir ve Erdemir, 2013: 69). Her iki yılda da İş Ahlakı İlkeleri sıralamasında ilk sırada dürüstlük ilkesi yer almış ardından adalet ve sorumluluk ilkeleri takip etmiş ancak 2008 yılında 2.sırada yer alan sorumluluk ilkesi 2013 yılında 3.sıraya düşmüş ve 2008 yılında 5.sırada yer alan dini inanç ilkesi 2013 yılında 9.sırada yer almıştır (Torlak, Özdemir ve Erdemir, 2013: 98).

Veri bulguları genel bir değerlendirmeye alındığında her iki zamanda da medya ilkesi iş ahlakı açısından en az etki eden ilke olarak tespit edilmiştir (Torlak, Özdemir ve Erdemir, 2013). 2008 yılına oranla 2013 yılında yapılan araştırmada kurumsal ve yazılı ilkelerin etki alanı artmış, yönetici ve iş sahipleri kurumsal anlamda bilinç düzeylerinde artışlar gözlemlenmiştir (Torlak, Özdemir ve Erdemir, 2013: 206) Sektörel anlamda gelişmelere bakıldığında en fazla değişim sağlık sektöründe yaşanmış daha fazla müşteri odaklı olup uzun vadeli ilişkiler kurulmasının gerekliliğini fark edilmiş ve son beş yıl içerisinde iş dünyasında

karşılaşılan ahlaki problemlerde azalmalar görülmüştür (Torlak, Özdemir ve Erdemir, 2013: 206-207).

Özkaya ve Şengül (2003), iş etiği bağlamında kurumlar ve cinsiyet farklılığını tespit etmek üzere de çalışmada bulunmuşlar ve kadın çalışanların daha duygusal hareket ettiklerini ancak etik kurallara uymada erkeklere oranla daha profesyonelce hareket ettikleri uygulamada verilen örneklerle tespit edilmiştir (Özkaya ve Şengül, 2003: 82-84). Çalışmada kurumlar arası farklılık önermesine bakıldığında ise kamu çalışanların etik dışına yönelik kararlarda %41'i kararsız kaldığını belirtirken özel sektör çalışanların ise %60'ı etik dışı davranışa hayır oranını vererek, kurumlar arasındaki farklılıklar gözlemlenmiştir (Özkaya ve Şengül, 2003: 80).

## BÖLÜM V

### TÜRKİYE VE ABD İŞ ETİĞİ YAZINLARININ KARŞILAŞTIRILMASI

#### 5.1 Çalışmanın Temel Sorunsalı ve Amacı

Türkiye’de ‘etik’ kavramı üzerinde yapılan çalışmalarda bir anlam ve kavram kargaşası yaşandığı, alan yazında bir dağınıklık olduğu tespitine varılmıştır. İlgili yazın taramasına göre, bu alanda ABD temelli bilgiler neredeyse tek öğrenme kaynağı olduğu gözlemlenmiştir (Tuncay, 2015). Bu çalışmanın amacı, Türkiye-ABD ‘etik’ yazınına karşılaştırarak 2019-1992 yayımlanmış makaleleri inceleyip hangi temel konuların ele alındığını, iki yazın arasındaki benzerlikleri ve farklılıklarını tespit ederek Türkiye bağlamına özgü olan güncel ve gündem konuların alan yazında etki derecesinin belirlenmesi hedeflenilmiştir. Çalışmanın bir diğer amacı ise, Türk yazınında eksikliği tespit edilen bulgular doğrultusunda işletmelerde çeşitli yöntemler kullanılarak iyileştirme çalışmalarının yapılmasına olanak sağlanacağı düşünülmektedir.



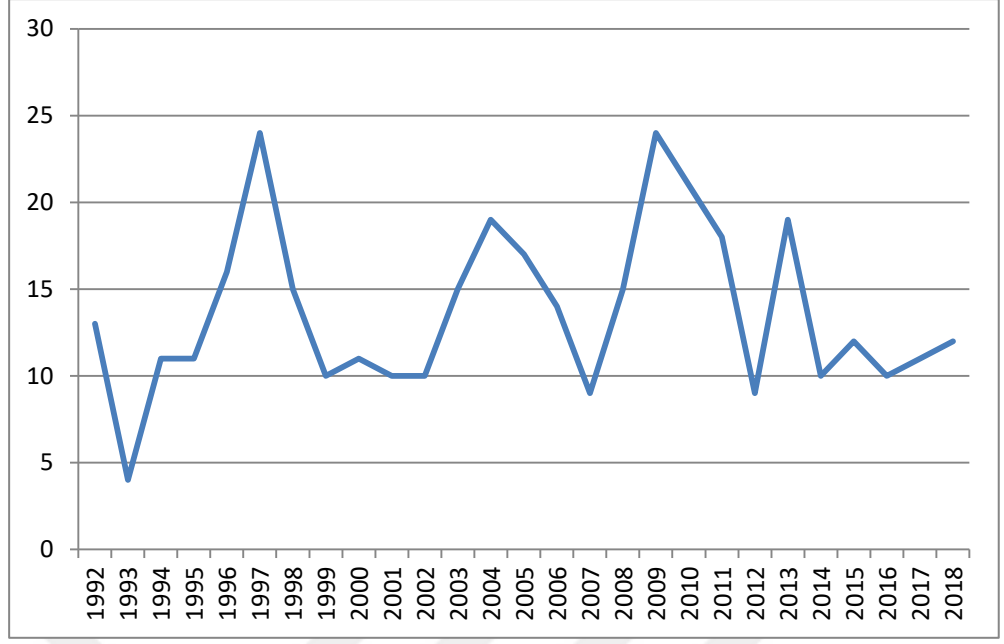
## 5.2 Çalışmanın Yöntemi ve Veri Seti

Bu çalışmanın temel verisini, Türkiye ve ABD'deki 1992-2018 yılları arasında yayımlanmış dergiler oluşturmakta, başlığında "iş etiği" ve "business ethics" anahtar kelimeler kullanılarak makalelere ulaşılmıştır. Türkiye'deki yazında TÜBİTAK ULAKBİM Sosyal ve Beşeri Bilimler Veri Tabanında yer alan makaleler derlenmiş ve 1992-2018 yılları arasında yayınlanan toplam 179 makaleye ulaşılmıştır. ABD yazınında ise, Web Of Science veri tabanında yer alan makalelere erişilmiş ve toplam 370 makaleye ulaşılmıştır. İki ülke arasındaki makalelerin yıllarına göre dağılımları aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir. Online veritabanlarında ulaşılan makaleler için elektronik ortamda Türkiye ve ABD olmak üzere iki ayrı dosya oluşturulmuş ve makaleler bu dosyalara aktarılmıştır. Bu çalışmada kelime gruplarına değil tek tek kelimelere odaklanılarak Türkiye ve ABD'de yayınlanmış makalelerin kelime kullanım sıklık oranlarının belirlenmesine odaklanılmıştır.

Duman, Kalemci ve Çakar'ın (2005) çalışması ise aynı yöntem ile uygulanmış ve arzu edilen tüm bulgulara ulaşıldığı saptanmıştır. Tuncay (2015) çalışması da benzer nitelikte olup Türkiye ve ABD arasındaki "human resources" ve "insan kaynakları" anahtar kelimelerini kullanarak bir içerik analizi gerçekleştirmiş ve çalışmanın başında beklenen tüm sonuçlara ulaşılmıştır. Kalemci ve Tüzün (2017) çalışmasında bir metin incelemesi olup, verilerin sadece özet kısımları dâhil edilerek analiz gerçekleştirilmiştir. Yapılan bu öncü çalışmalar doğrultusunda, Türkiye ve ABD yazınlarında yayınlanmış makalelerin sadece özet kısmı eklenerek çalışma sürdürülmüştür. Ulaşılan veriler doğrultusunda, ABD yazınlı makalelerin 5 tanesinde özet kısımları bulunmayıp 6 tanesinde ise erişim izni bulunmadığından araştırmada 370 makale değerlendirmeye alınmış, Türkiye de ise sadece 1 makalenin özet kısmı olmadığından çalışmaya 179 makale dâhil edilmiştir.

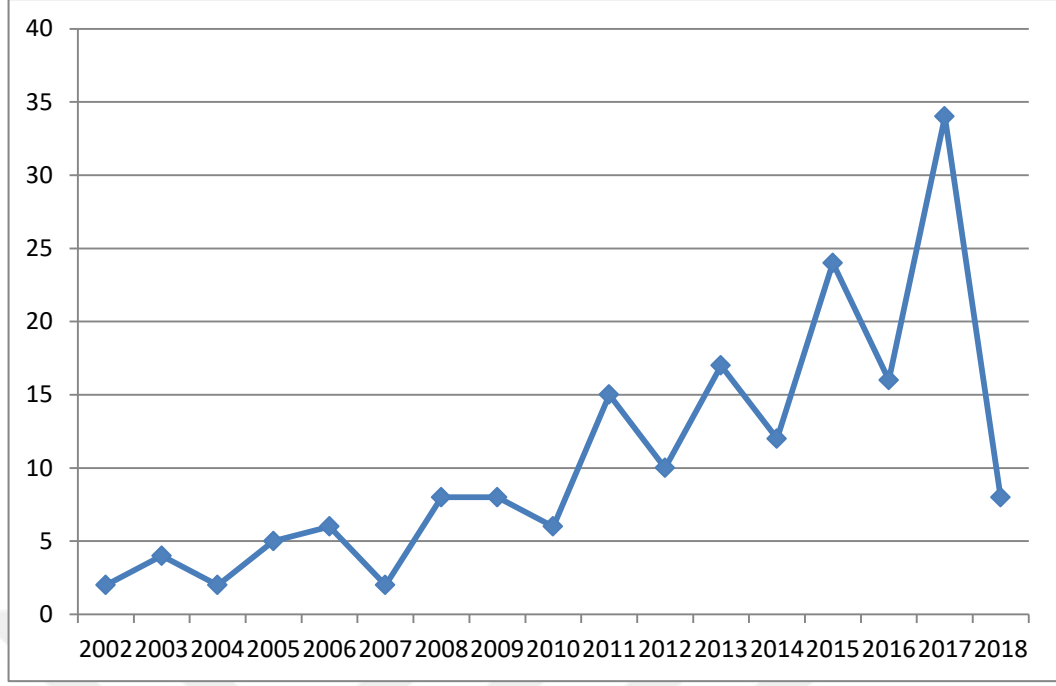
**Tablo 5: ABD'de yayımlanan makaleler**

<b>Yıllar</b>	<b>Makale Sayısı</b>
1992	13
1993	4
1994	11
1995	11
1996	16
1997	24
1998	15
1999	10
2000	11
2001	10
2002	10
2003	15
2004	19
2005	17
2006	14
2007	9
2008	15
2009	24
2010	21
2011	18
2012	9
2013	19
2014	10
2015	12
2016	10
2017	11
2018	12
<b>Toplam</b>	<b>370</b>



**Tablo 6:Türkiye'de yayımlanan makaleler**

Yıllar	Makale Sayısı
2002	2
2003	4
2004	2
2005	5
2006	6
2007	2
2008	8
2009	8
2010	6
2011	15
2012	10
2013	17
2014	12
2015	24
2016	16
2017	34
2018	8
<b>Toplam</b>	<b>179</b>



Nvivo nitel bir veri analizi programı olup, hazırlanmış olan dosya içeriğinde bulunan kelimelerin ne kadar sıklıkla kullanıldığını ve oranını tespit edilmesini sağlamaktadır. Bu çalışmada ABD ve Türk yazını için “NVivo 12” programı kullanılmıştır. İlk aşamada ABD yazını için çalışılmış, derlenen tüm makalelerin özet kısımları bir dosya haline getirilmiş, programa taşınmış ve metin analiz yazılımı gerçekleştirilmiştir. Elde edilen ilk veriler incelemeye alındığında 8000’den fazla kelime olduğu görülmüş ve programın bazı kelime kalıplarını (*Stop Word List*) yasaklama özelliği kullanılmıştır. İngilizce yazında tespit edilen “*so, and, than, it, also, but, for, to*” gibi edat ve bağlaçlar ve aynı kelimedenden türemiş olan kelimeler ise tek bir gövdede toplanmış, kullanım sıklığı ve oranları eklenilmiştir. Güncellenmiş NVivo 12 programı ile Türkiye’deki yazın için de uygulamaya konulmuş ve aynı şekilde tüm süreçler takip edilmiştir.

Türkiye’deki yazın içeriğinin ilk verilerine ulaşıldığında yaklaşık 3000 kelime tespit edilmiş olup “*ve, böylelikle, için, daha, ama*” gibi edat ve bağlaçlar, Duman, Kalemci ve Çakar (2005), Tuncay (2015) çalışmaları doğrultusunda hareket ederek bağlaçlar ve aynı kökten türemiş olan kelimeler tek bir çatı altında toplanılmış, değerlendirilme dışı (*Stop Word List*) bırakılmıştır. Daha sonraki aşamada her iki ülkede de yine Tuncay (2015) ve Duman, Kalemci ve Çakar’ın (2005) çalışmasına dayanarak akademik çalışma geleneğini yansıtan ve teknik kelimeleri niteleyen Türkiye yazınında olan “*analitik, araştırma, veri, analiz, SPSS, bulgu ve değişken*” kelimeler ve ABD yazının teknik kısmında kullanılan “*analysis, theory, issues, article, research ve paper*” gibi kelimeler engellenmiştir. Her iki ülkede de engellenmiş toplam kelimeler aşağıda gösterilmiştir.

- Türkiye ETİK yazınında engellenmiş kelimeler: araştırma, için, çalışma, önemli, daha, dışı, amaç, ilgili, temel, tespit, ilişkin, anket, sonuç, yönelik, analiz, anlamlı, sahip, çok, mensupların, son, aç, genel, yüksek, farklı, bağlılık, veriler, pozitif, yer, bildiri, yöntem, önem, konu, etki, söz, uygun, büyük, faaliyet, ölçeği, olumlu, alt, karar, test, alan, amaç, faktör, ilkeler, kabul, özel, bilgi, negatif, nitel, nicel, bilimsel, regresyon, ölçek, akademik, görev, boyutlar, görüşme, teknik, kolerasyon, istatistiksel, katılımcı, normatif, tablo, birim, SPSS.
- Amerika ETİK yazınında en engellenmiş kelimeler: research, paper, theory, study, apporach, article, results, based, analysis, literature, making, practices, implications, teaching, course, important, good, use, diffirences, significant,,fieldsurvey, findings, understanding, provide, new, recent, empirical, context, model, code, first, park, argue, curriculum, need, different, acadademic, self, data, conduct, learning, journal, questions, courses, across, faculty, authors, norm, found, level, discussion, alternative,resources.

### 5.3 Veri Analizi ve Bulgular

Araştırmada Türk ve ABD etik yazınında yapılmış tüm çalışmaların değerlendirilmeye alınması hedeflenmiştir. Ancak Türkiye'deki yazın için kullanılan TÜBİTAK ULAKBİM Sosyal ve Beşeri Bilimler Veri Tabanı incelendiğinde 2002 yılından önceki hiçbir yayına ulaşılamamış veri erişimi engellenmişken, ABD yazın için kullanılan Web Of Science veri tabanında bu durum geçerli olmayıp 1992 yılına kadar olan tüm verilere ulaşılmıştır. Her iki yazının yıllara göre yayımlanmış yayın oranları (Tablo-1, Tablo-2) detaylı bir şekilde incelendiğinde, ABD yazının etik alanında bir öncü niteliğinde olduğu bu alana özgü çalışmaların Türkiye'ye oranla çok daha fazla olduğu somut verilerle de tespit edilmiştir.

Araştırmada dergi yayın sayısının yıllara göre dağılımı detaylı incelendiğinde ABD etik yazınında 1992-2018 yılları arasında toplam 370 yayın yapılmış, Türkiye yazınında ise 2002-2018 yılları arasında toplam 179 yayın yapıldığı tespit edilmiştir. ABD "etik" yazınında 2002 yılına kadar toplam 125 yayın yapıldığı tespit edilmiş bu da neredeyse Türkiye "etik" yazının şu an ki durumuyla eşdeğer niteliği taşımaktadır. ABD "etik" yazınında 2002 ve sonrası yıllarda yayınlanan yayınlar hesaplandığında ise 245 yayın yapılmış yine Türkiye de ki yayın sayısından fazla olduğu görülmektedir. ABD etik yazın alanında çalışmaları Türkiye yazınına oranla çok daha erken başladığı ve çok daha fazla yayın yapıldığı görülmektedir. İki ülkedeki yıllara göre yazın dağılımı karşılaştırılmasında ise, ABD yazınında en çok 2009 yılında 24 yayın, 2010 yılında 21 yayın ve 2004-2013 yıllarında ise 19 yayın yapılmıştır.

Türkiye yazınında ise, en fazla yayın yapılan yıllar, 2007 yılında 34, 2015 yılında ise 24 yayın yapılmıştır. Türkiye yazınında en az yayın yapılan yıllar 2002-2004-2007 yıllarında sadece 2 yayın, 2003 yılında 4, 2005 yılında ise 5 yayın yapılırken, ABD yazınında ise 2007-2012 yıllarında 9, 2002-2004-2016 yıllarında 10 yayın yayımlanmıştır.

ABD yazınında en az yapılan yayın sayısı Türkiye yazınına oranla neredeyse 2 kat fazla olduğu görülmektedir. Her iki ülkede en fazla ve en az yayım alan yıllar arasında herhangi bir eşitliğe rastlanılamamış, Türk yazınının, ABD yazınının gelişim ve yayım seviyesine bu bulgular doğrultusunda erişilemediği söyleminde bulunabiliriz. Araştırmanın bundan sonraki aşamasında ABD ve Türkiye’deki “iş etiği” yazınına daha iyi değerlendirmeye almak, somut verilere ve yorumlara ulaşabilmek adına her iki ülkedeki elde edilen verilerin dergi isimleri ve yayım sayısı da ayrı bir şekilde hesaplanılmış, tablolatırılmış (Tablo 3- Tablo 4) çalışmaya dâhil edilmiştir.

**Tablo 7:Türkiye İş Etiği Yazınında Dergi Adları ve Makale Sayısı**

<b>Derginin Adı</b>	<b>F</b>
Turkish Studies	10
Sayıştay Dergisi	9
İş Ahlakı Dergisi	9
Atatürk Üniversitesi İktisadi – İdari Bilimler Dergisi	8
Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi	7
Öneri	6
Muhasebe ve Finansman Dergisi	6
Muhasebe ve Denetime Bakış	6
Selçuk Üniversitesi İktisadi-İdari Bilimler Fakültesi - Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi	5
Ankara Üniversitesi SBF Dergisi	5
Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler- Enstitüsü Dergisi	4
Verimlilik Dergisi	4
Hacettepe Üniversitesi İktisadi-İdari Bilimler Fakültesi Dergisi	4
Business and Management Studies: An International Journal	4
Dumlupınar Üniversitesi Sosyal- Bilimler Dergisi	4
Ege Akademik Bakış	3
Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler- Enstitüsü Dergisi	3
Abant İzzet Baysal Üniversitesi- Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi	3
Yönetim Bilimleri Dergisi	3

---

Hacettepe Üniversitesi Eğitim- Fakültesi Dergisi	2
Yüksek Öğretim Dergisi	2
Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi- İktisadi-İdari Bilimler Fakültesi Dergisi	2
Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi	2
Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi- (Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi)	2
İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi	2
Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi	2
İşletme ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi	2
Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi	2
Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi	2
Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi	2
İşletme Araştırmaları Dergisi	2
Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergi	2
Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi	2
Journal of Yaşar University	2
Mali Çözüm	2
Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi	2
Türk Eğitim Bilimleri Dergisi	2
Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi	1
Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi	1
Mehmet Akit Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi	1
Değerler Eğitimi Dergisi	1
Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi	1
İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi	1
Türk Psikoloji Yazıları	1
Türkiye Klinikleri Tıp Etiği-Hukuk Tarihi	1
Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi	1
Cumhuriyet Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Sosyal- Bilimler Dergisi	1
Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi	1
Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi	1
Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi	1
Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler- Enstitüsü Dergisi	1

---



---

Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi	1
Manas Journal of Social Studies	1
Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi	1
İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası	1
Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi	1
Sosyoekonomi Dergisi	1
Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi	1
Yönetim Dergisi: İşletme Üniversitesi İşletme Dergisi	1
Dil ve Tarih –Coğrafya Fakültesi Dergisi	1
Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler- Fakültesi Dergisi	1
Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Yüksekokul Dergisi	1
Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi	1
Maliye Dergisi	1
Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler- Fakültesi Dergisi	1
Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler- Fakültesi Dergisi	1
Vergi Raporu	1
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari- Bilimler Fakültesi Dergisi	1
Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler- Fakültesi Dergisi	1
Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi- Dergisi	1
Ekonomik Yaklaşım	1
Maliye Finans	1
Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi	1

---

**Toplam**

**179**

---

**Tablo 8: ABD İş Etiği Yazınında Dergi Adları ve Makale Sayısı**

<b>Name of Journal</b>	<b>F</b>
Journal of Business Ethics	265
Business Ethics Quarterly	25
American Business Law Journal	8
Business Ethics- A European Review	6
Academy of Management Learning Education-	5
Business & Society	5
California Management Review	5
Science and Engineering Ethics	3
Asia Pacific Business Review	2
Business and Society Review	2
Chinese Management Studies	2
Ethics & Behavior	2
Journal of Business Research	2
Journal of Asia Business Studies	2
International Journal of Contemporary- Hospitality & Management	2
Academy of Management Review	1
Academy of Management Journal	1
Academy of Management Perspectives	1
Academy of Management Executive	1
Business Horizons	1
Business & Professional Ethics Journal	1
British Journal of Management	1
Ethics and Information Technology	1
Environmental Ethics	1
International Journal Human - Resource Management	1
Journal of Agricultural & Environment Ethics	1
Journal of Consumer Affairs	1
Journal of Leadership Studies	1
Journal of Management Studies	1
Journal of Management & Organization	1
Journal of Management Inquiry	1
Journal of Medicine and Philosophy	1
Journal of Occupational and Organizational Psychology	1
Journal of Small Business Management	1
Journal of Purchasing and Supply Management	1
Journal of Law & Medicine & Ethics	1
Journal of International Business Studies	1
Journal of World Business	1

Organization Studies	1
Philosophia	1
Philosophy of Management	1
Philosophy & Public Affairs	1
Small Business Economics	1
Strategic Management Journal	1
Teaching Philosophy	1
Teoria – Rivista D. Filosofia	1
Tourism Management	1
Transactions of The Charles Peirce Society	1
Universa Business Review	1
<b>Toplam</b>	<b>370</b>

ABD’de yayınlanmış olan dergi ve makale sayılarına bakıldığında (Tablo4) ilk sırada ‘*Journal of Business Ethics*’, ikinci sırada ‘*Business Ethics Quarterly*’ dergisi ve üçüncü sırada ‘*American Business Law Journal*’ dergisi yer almaktadır. Araştırma bulgularına göre, ‘*Journal of Business Ethics*’ dergisi ABD de toplam yayımlanmış makale sayısının neredeyse 4/3’üne sahip olduğu görülmüştür. Bu tespit doğrultusunda, ‘*Journal of Business Ethics*’ dergisi alan yazınına özgü çok önemli bir nitelik taşıdığı söyleminde bulunabiliriz. Ülkede yayınlanmış olan diğer dergilere bakıldığında genellikle ‘*yönetim*’, ‘*eğitim*’, ‘*bilim*’, ‘*ekonomi*’ ve ‘*psikoloji*’ alanlarındaki dergilerde yayınlar yapıldığı görülmektedir.

Ülkemizde yayınlanmış dergi ve makale sayısı (Tablo 3) incelemeye alındığında birinci sırada ‘*Turkish Studies*’, ikinci sırada ‘*Sayıştay Dergisi*’ ve ardından alan yazınına özgü tek yayınlanan ‘*İş Ahlakı Dergisi*’ takip etmektedir. Araştırma verilerine göre ilk üçte belirlenen dergilerin toplam yayın sayıları incelendiğinde beklenilenden çok düşük bir sayıda olduğu görülmektedir. Çalışmada fark edilen diğer bir bulgu ise, ‘*muhasebe*’, ‘*finans*’, ve ‘*hukuk*’ alanına özgü dergilerde ‘*iş etiği*’ konusu üzerine yayın yapıldığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda ‘*muhasebe*’, ‘*finans*’, ve ‘*hukuk*’ iş etiği alanında önemli bir yer aldığı söyleminde bulunabiliriz. Elde edilen verileri (Tablo 3–Tablo 4) genel bir değerlendirmeye alacak olursak, Türkiye’de iş etiği yazınına özgü bir derginin bulunmadığını genellikle üniversitede kurumlarının çıkarmış olduğu dergilerde yayım yapıldığını, dergilerin dağılık ve ABD ‘*iş etiği*’ yazınına oranla daha az sayıda yayın yapıldığı net bir şekilde görülmektedir.

Tespit edilen bu eksikliğin giderilmesi adına araştırmacıların iş etiğine özgü daha fazla çalışma ve araştırma yapması hem iş hem de aynı akademik alanlarda mevcut olan kavram kargaşasının giderilmesine ve bu alanda gelişmemize katkı sağlayacağı düşünölmektedir. Çalışmanın bundan sonraki aşamasında daha öznele inilmesi hedeflenilmiş, her iki yazında en sık kullanılan 100 kelime tespit edilmiş ve kullanım sıklık oranları ile birlikte tablo haline getirilmiştir. (Tablo 5). Aynı kelime kökenine sahip olan kelimeler dikkate alınarak hesaplanmış kullanım sıklık oranlarına yansıtılmış ve her iki öлке yazınında ortak tespit edilen kelimeler italik yazı biçimiyle vurgulanmıştır (Tablo 9). Yapılan bu çalışma doğrultusunda iki öлке arasında iş etiğine özgü daha belirgin yorum yapılması hedeflenilmiştir.

**Tablo 9: Türkiye ve ABD İş Etiği Yazınlarında En Sık Kullanılmış 100 Kelime Kıyaslaması**

Türkiye'de yayımlanmış makale sayısı		ABD'de yayımlanmış makale sayısı	
Kelimeler	Sıklık(%)	Kelimeler	Sıklık (%)
<i>Etik</i>	8,33	<i>Etik</i>	8,24
Kamu	1,33	<i>İş</i>	6,81
Meslek	1,31	<i>Ahlak</i>	1,41
<i>Muhasebe</i>	1,30	<i>Sosyal</i>	0,82
<i>İş</i>	1,29	<i>Öğrenci</i>	0,78
<i>Öğütsel</i>	0,88	<i>şirket</i>	0,55
Liderlik	0,86	Sorun	0,54
<i>Eğitim</i>	0,69	<i>Davranış</i>	0,50
<i>Sosyal</i>	0,58	<i>Yönetim</i>	0,49
<i>Davranış</i>	0,56	<i>Eğitim</i>	0,48
<i>İnsan</i>	0,42	Gelişim	0,42
İklim	0,41	<i>Çalışma</i>	0,42
<i>Çalışan</i>	0,40	Görev	0,38
Öğretim	0,39	Karar	0,38
<i>Yönetim</i>	0,38	<i>Ekonomik</i>	0,38
Ahlak	0,37	<i>İnsan</i>	0,37

Denetim	0,36	İnanç	0,37
Okul	0,36	Üstünlük	0,37
Öğretmen	0,36	Sorumluluk	0,37
İşletme	0,28	İlişki	0,35
<i>Adalet</i>	0,25	Tutumlar	0,35
Pazarlama	0,25	<i>Örgütsel</i>	0,32
Finansal	0,22	<i>Üniversite</i>	0,31
Kurumsal	0,22	Algılar	0,31
<i>Cinsiyet</i>	0,21	<i>Uluslar arası</i>	0,30
<i>Kural</i>	0,21	<i>İlke</i>	0,26
Demografik	0,20	<i>Küresel</i>	0,25
<i>Ekonomik</i>	0,20	<i>Adalet</i>	0,23
Turizm	0,19	Ülkeler	0,23
Vergi	0,19	Normatif	0,21
Yolsuzluk	0,19	Perspektif	0,21
Psikolojik	0,19	Etik dışı	0,21
<i>Uluslar arası</i>	0,17	Firma	0,21
<i>Çalışma</i>	0,16	Pazar	0,20
<i>Güven</i>	0,16	Haklar	0,20
<i>Yasal</i>	0,16	Kültürel	0,19
<i>Küresel</i>	0,15	<i>Siyasal</i>	0,19
Türkiye	0,14	Koşullar	0,19
Banka	0,14	<i>Toplum</i>	0,19
<i>Üniversite</i>	0,12	<i>Cinsiyet</i>	0,18
Tüketici	0,12	Felsefe	0,17
Bireysel	0,11	Sanık	0,17
Lisans	0,11	Çeşitli	0,17
Faktör	0,11	Dava	0,17
Hizmet	0,11	Sistem	0,17
<i>Kurum</i>	0,11	Paydaşlar	0,16
<i>Toplum</i>	0,11	<i>Muhasebe</i>	0,16
Yönetici	0,11	<i>Çevre</i>	0,16
<i>Çevre</i>	0,11	<i>Hukuk</i>	0,16
<i>Öğrenci</i>	0,11	<i>Kurum</i>	0,16
Evensel	0,10	<i>Yasal</i>	0,15
<i>Hukuk</i>	0,10	Performans	0,15
Disiplin	0,09	İkilem	0,15
İlköğretim	0,09	Kanıt	0,12
İstanbul	0,09	Çöküntü	0,12
Medikal	0,08	<i>Çalışan</i>	0,12
<i>Siyasal</i>	0,08	Çağdaş	0,12
İşveren	0,08	<i>Yargı</i>	0,10
Tarafsızlık	0,08	Yükümlülük	0,10
Küreselleşme	0,07	Kadın	0,10

Mobbing	0,07	Kontrol	0,10
Motivasyon	0,07	İşyeri	0,10
Muhasebeci	0,07	İnceleme	0,10
Türkçe	0,07	İlgi	0,10
Devlet	0,06	Eylem	0,09
Dünya	0,06	<i>Kural</i>	0,09
<i>Erkek</i>	0,06	Karakteristik	0,09
Hesap	0,06	Hükümet	0,08
İdari	0,06	Üretim	0,08
<i>İlke</i>	0,06	Geleneksel	0,08
Kariyer	0,06	Tarih	0,08
<i>Politika</i>	0,06	Pedagojik	0,08
Rekabet	0,06	Pozisyon	0,08
Sağlık	0,06	Bağlantı	0,08
Tecrübe	0,06	Katolik	0,08
Ulusal	0,06	İddia	0,07
<i>Yargı</i>	0,06	Sadakat	0,07
Yozlaşma	0,06	Sözleşme	0,07
Ücret	0,06	Kanıtlamak	0,07
Bürokratik	0,05	Ender	0,07
Hukuksal	0,05	Kısıtlama	0,07
Makyavelizm	0,05	Yöresel	0,07
Mükellef	0,05	<i>Erkek</i>	0,07
<i>Amerika</i>	0,04	<i>Politika</i>	0,07
Ceza	0,04	Rapor	0,07
Dindarlık	0,04	Yaş	0,07
Dürüst	0,04	Skandal	0,07
Fen	0,04	Başarı	0,07
Hasta	0,04	Rüşvet	0,06
İdealizm	0,04	İşlem	0,06
İktisat	0,04	Ticaret	0,06
İlkokul	0,04	Acente	0,06
İzmir	0,04	Serbest	0,06
Kurumsallaşma	0,04	Yönetişim	0,06
Malatya	0,04	Ağ	0,06
Lise	0,04	Stratejik	0,06
Para	0,04	Vietnam	0,06
Rasyonel	0,04	Ruhsallık	0,05
Rölativizm	0,04	<i>Güven</i>	0,05
Samsun	0,04	<i>Amerika</i>	0,05

Çalışmada her iki yazın içinde elde edilen veriler oluşturulmuş Tuncay (2015) çalışmasına dayanarak Türkiye ve ABD ‘‘iş etiği (business ethics)’’ yazınında en sık kullanılmış olan kelimeler ve bu kelimelerin sıklık oranlarına doğru orantılı bir şekilde sıralanmıştır. Veri analizi yapılırken aynı kelime farklı kelime gruplarına sahip olan ancak aynı anlama gelen kelimeler de sınırlandırılmış tek bir kelime adı altında toplanmış ancak kelime kullanım sıklık oranları eklenilmiştir.

Buna örnek olarak ‘‘ethic-ethics-ethical’’, ‘‘moral-morals’’, ‘‘human-people’’, ‘‘ahlak-ahlaki’’ ‘‘personel-çalışan-işçi’’ kelime grupları bir çatı altında toplanılıp tabloya dâhil edilmiştir. İş etiği yazınına ilişkin tespit edilen en büyük kavram kargaşası ahlak ve etik kavram tanımları üzerine olmuştur (Arslan,2005; Bektaş ve Köseoğlu, 2007). Yapılan çalışma ve veri bulguları kısmında ise ‘‘ethics’’ kavramının ülkemizde ‘‘etik’’ olarak kabul edilmiş ‘‘moral’’ kavramını Türkçe karşılığı ise ‘‘ahlak’’ olarak kullanıldığı gözlemlenilmiştir (Tablo 5). Türk yazın kullanım sıklık oranlarına bakıldığında etik kelimesi kullanım sıklık oranı %8,33 iken ahlak kelimesi kullanım sıklık oranı ise %0,37 olarak tespit edilmiş bu bağlamda akademik yazınlarda iş etiği algısı ve kelimesinin daha sık kullanıldığı ve kabul gördüğü yorumunda bulunabiliriz (Tablo 5). Verileri daha iyi değerlendirmek ve yorumlamak adına her iki ülkede de ortak kullanılmış olan kelimeler ve ortak bulunmayan Türkiye ve Amerika Birleşik Devletlerine özgü olan kelimeler de ayrı bir şekilde tablolaştırılmıştır (Tablo 6).

**Tablo 10: Türkiye ve ABD İş Etiği Yazınında Ortak Bulunan Kelimeler**

<b>Kelimeler</b>	<b>ABD Kullanım Sıklığı (%)</b>	<b>Kelimeler</b>	<b>Türkiye Kullanım Sıklığı (%)</b>
Etik	8,24	Etik	8,33
İş	6,81	Muhasebe	1,30
Ahlak	1,41	İş	1,29
Sosyal	0,82	Örgütsel	0,88
Öğrenci	0,78	Eğitim	0,69
Davranış	0,56	Sosyal	0,58
Yönetim	0,49	Davranış	0,56
Eğitim	0,48	İnsan	0,42
Çalışma	0,42	Çalışan	0,40
Ekonomik	0,38	Yönetim	0,38
İnsan	0,37	Ahlak	0,37
Üniversite	0,31	Adalet	0,25
Örgütsel	0,31	Cinsiyet	0,21
Uluslar arası	0,26	Kural	0,21
İlke	0,25	Ekonomik	0,20
Küresel	0,23	Uluslar arası	0,17
Adalet	0,23	Çalışma	0,16
Siyasal	0,19	Yasal	0,16
Toplum	0,18	Güven	0,16
Cinsiyet	0,17	Küresel	0,15
Muhasebe	0,16	Üniversite	0,12
Çevre	0,16	Öğrenci	0,11
Hukuk	0,16	Toplum	0,11
Kurum	0,15	Çevre	0,11
Yasal	0,15	Kurum	0,11
Çalışan	0,12	Hukuk	0,10
Yargı	0,10	Siyasal	0,08
Kural	0,09	İlke	0,06
Politika	0,07	Yargı	0,06
Erkek	0,07	Politika	0,06
Güven	0,05	Erkek	0,06
Amerika	0,05	Amerika	0,04



Çalışma da Türkiye-ABD’de ‘iş etiği’, alanında yayımlanmış makalelerde kullanılan kelimeler incelendiğinde (Tablo5) her iki ülkede de ortak kullanılan 32 kelime bulunmuş, kullanım sıklık oranlarına göre tablolştırılmıştır (Tablo 6). ABD -Türkiye yazınında kullanılan anahtar kelimelerin ‘iş etiği’ olarak belirlenmesinden dolayı iki ülke yazınında da mevcut olan ‘iş’ ve ‘etik’ kelimeleri kıyaslama dışında tutularak çalışmaya dâhil edilmemiştir. Bulgular incelemeye alındığında ‘ahlâk’ kavramlarının kullanım oranları dikkat çeken bir nokta olmuştur. Ülkemizde yapılan literatür taramasında ‘etik’ ve ‘ahlâk’ kelimelerinin kavramsal olarak üzerinde sıklıkla durulduğu ve genellikle bu sözcüklerin birbirleriyle orantılı derecede kullanıldığını görülmüş ve bu bağlamda Türkiye ‘iş etiği’ yazınında da ‘ahlâk’ kelimesinin yoğun bir şekilde kullanılacağını ve sıklık oranının da yüksek olacağı beklenilmiştir. Ancak verilere bakıldığında (Tablo 5- Tablo 6) bu durum tahmin edildiği gibi olmamış ABD yazınında ‘ahlak’ kavram oranı %1.41 iken Türk yazınında ise %0,37 oranında görülmektedir (Tablo 6). Bu sonuç doğrultusunda ülkemizde özellikle ‘iş etiği’ yazın çalışmalarında ‘etik’ kavramının gelişen zamanla beraber epistemolojik olarak oturduğu söyleminde bulunabiliriz.

Ortak kelime gruplarında eğitim-öğretim ve kurumlarına ilişkin kelimeler kullanıldığı görülmüş ve bu bağlamda Türkiye ve Amerika Birleşik Devletlerinde ‘iş etiği’ çalışmalarında önem arz etmektedir. Bu alanda kullanılan kelimeler ‘öğrenci’, ‘üniversite’ ve ‘eğitim’ olmuştur. Ancak kullanım oranlarına bakıldığında ABD yazın çalışmalarında ‘üniversite ve öğrenci’ oranları Türk yazın çalışmalarına göre daha öndeyken ülkemizde ise ‘eğitim’ kelimesi %0,21 puan farkla öne geçmiştir (Tablo 6). Her iki ülkede de ‘muhasebe’ kelimeleri alan yazın çalışmalarında kullanılmış olmasına karşın sıklık oranlarında ise ciddi derece fark görülmektedir. Türk iş etiği yazın çalışmalarında ‘muhasebe’ kavramı 4.sırada yer almış ve oranı %1,30 iken ABD iş etiği yazınında ‘muhasebe’ kavramı 88. sırada ve %0,16 oranında görülmektedir (Tablo 5).

Ülkemizde muhasebe ve bu gruba ait meslek mensupları üzerinde iş etiğine ilişkin çalışmaların çok fazla olduğu yapılan literatür taramasında Çınar ve Güney (2012), Daştan (2009) ve Yıldız'ın (2010) çalışmalarıyla da bu görüş desteklenmiştir. Bununla beraber yine ülkemizdeki "iş etiği" dergi isimlerinde de Muhasebe alanına özgü dergilerde iş etiğine ilişkin yayınlar yapıldığı tespit edilmiştir (Tablo 3). Tespit edilen verilere ilişkin iki ülke arasında bu alanda ciddi oranda fark görülmüş ve ülkemizde iş etiği çalışmalarında muhasebe gruplarına ilişkin çeşitli eksiklikler olduğunu ve bu bağlamda çalışmalara yoğunluk verilmiştir. Türkiye'ye ilişkin elde edilen bu eksikliğin giderilmesi adına gerek kurum ve kuruluşlarda gerek Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odaları Birliği (TÜRMOB) ve çeşitli Sivil Toplum Kuruluşlarında (STK) bu alana özel daha fazla eğitim ve çalışma yapılarak gelişim sağlanması gerekliliği söyleminde bulunabiliriz.

Türkiye iş etiği yazınında "*çalışan*" kelime oranı %0,40 iken ABD'deki sıklık oranı ise %0,12 olup daha düşüktür. Bu duruma ilişkin olarak ülkemizde çalışanların iş etiği yaklaşımına, tutumuna ve algısına odaklanılıp ABD' ye oranla daha yoğun yürütüldüğü söyleminde bulunabiliriz. Tuncay ve Kalemci (2015) çalışmasında da ABD ve Türk İKY yazınına incelemiş ve orada da her iki ülke yazınında "*çalışan*" kelime tespitine varılmış, bu bağlamda gerek İKY alanında gerekse İş Etiği alanında "*çalışan*" kavramı iki yazın için de gündemde olduğu görülmektedir (Kalemci ve Tuncay, 2015: 4-5). Ülkemizdeki yazın çalışmalarında "*güven*" kelime kullanımını %0,11 puan farkla ABD'nin önüne geçtiği görülmektedir (Tablo 6). Alan yazın incelemesinde iki ülkede de "*ilke*" ve "*kural*" kelimelerine rastlanılmıştır (Tablo 6). ABD yazınında "*ilke*" kavramı oranı 0,25 iken Türk yazınında bu derece 0,06 olarak tespit edilmesine karşın "*kural*" kelime oranı Türk yazınında 0,21 iken ABD çalışmalarında 0,06 olarak görülmektedir (Tablo 6).

Veriler doğrultusunda ülkemizde kurum ve kuruluşlarda etiksel bağlamda ilkeler oluşturulmasında ve kurallaştırılması aşamasında ABD'ye oranla eksiklikler yaşanıldığı görülmüş ve buna istinaden etiksel bağlamda ilke ve kuralların oluşturulması üzerine çalışmalar yapılmasının faydalı olacağı düşünülmektedir. Elde edilen veriler doğrultusunda Türkiye ve ABD çalışmalarında gündemde olan ortak kelime grupları tablolaştırılmış, kullanım oranları arasında farkları tespit edilen kelime grupları belirlenmiş ve çalışmanın bu aşamasında ülkemize yönelik değerlendirmelerde bulunulmuştur. Araştırmanın bundan sonraki aşamasında belirlenmiş olan ilk 100 kelime içerisinde iki ülke yazınına özgü olan kelime grupları tespit edilip tablolaştırılması ve *iş etiği* yazınında ülkelere özgü konu varlığının tespitinin yapılması planlanılmıştır.

**Tablo 11:Sadece Türk İş Etiği Yazınında Kullanılan Kelimeler ve Oranları**

<b>Kelimeler</b>	<b>Sıklık(%)</b>	<b>Kelimeler</b>	<b>Sıklık(%)</b>
Kamu	1,33	Motivasyon	0,07
Meslek	1,31	Muhasebeci	0,07
Liderlik	0,86	Türkçe	0,06
İklim	0,41	Devlet	0,06
Öğretim	0,39	Dünya	0,06
Denetim	0,36	Hesap	0,06
Okul	0,36	İdari	0,06
Öğretmen	0,36	Kariyer	0,06
İşletme	0,28	Rekabet	0,06
Pazarlama	0,25	Sağlık	0,06
Finansal	0,22	Tecrübe	0,06
Kurumsal	0,22	Ulusal	0,06
Demografik	0,19	Yozlaşma	0,06
Turizm	0,19	Ücret	0,06
Vergi	0,19	Bürokratik	0,05
Yolsuzluk	0,19	Hukuksal	0,05
Psikolojik	0,14	Makyavelizm	0,05
Türkiye	0,14	Mükellef	0,05
Banka	0,12	Ceza	0,04
Tüketici	0,11	Dindarlık	0,04
Bireysel	0,11	Dürüst	0,04
Lisans	0,11	Fen	0,04
Faktör	0,11	Hasta	0,04
Hizmet	0,11	İdealizm	0,04
Yönetici	0,10	İktisat	0,04
Evrensel	0,09	İlkokul	0,04
Disiplin	0,09	İzmir	0,04
İlköğretim	0,09	Kurumsallaşma	0,04
İstanbul	0,08	Malatya	0,04
Medikal	0,08	Lise	0,04
İşveren	0,08	Para	0,04
Tarafsızlık	0,07	Rasyonel	0,04
Küreselleşme	0,07	Rölativizm	0,04
Mobbing	0,07	Samsun	0,04

Elde edilen veriler doğrultusunda sadece Türk İş Etiği yazın çalışmalarında tespit edilen kelimeler ve kullanım sıklık oranları tablolaştırılmış ve toplam 68 sözcük ABD yazınında olmayıp Türkiye'ye özgü olduğu tespitine varılmıştır. Çalışmada en dikkat çeken nokta ise Türkiye yazın araştırmasında “*kamu*” sözcüğü %1.31 oranında ikinci sırada yer almasıdır (Tablo 5). Kamu sektörü ülkemizde ciddi bir öneme ve gerekirse çeşitli alanlarda yaptırım hakkına sahip olmuş ve temel kitlesi halk olup sektörde vatandaş algısı hâkimdir. Bu bağlamda sektörde etik ilke ve yapılar son derece önem arz etmiş ve 13.04.2005 tarihinde Resmi Gazete de “*Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik*” etik ilke ve davranış kuralları yayınlanmıştır.

Ancak Özdemir (2008) çalışmasında, ülkemizdeki kamu yönetiminde etik dışı davranışların her dönem yaygın olduğunu ve bunun nedenini ise kamu hukuk devleti ilkesi ve etik kültürün yeterince yerleşmemiş olmasından kaynaklandığını vurgulamıştır. Nitekim şu an yapılan çalışma doğrultusunda da bu görüşün doğru olduğunu, ülkemizde kamu sektör alanında etiksel bağlam açısından çeşitli sınırlılıklar yaşandığı dolayısıyla alan yazın çalışmalarında da kamusal etik araştırmalarının yoğunluğu görülmektedir. Bu bulgular doğrultusunda Türkiye’de kamu sektöründe Amerika ve diğer ülkelere oranla etiksel bağlamda geride kalmış, yapısal reform (iyileştirme) çalışmalarına daha fazla yoğunlaşılması gerekliliği tespitine varılmıştır.

“*Vergi*” ve “*yolsuzluk*” sözcüklerin ülkemizde hem özel hem de kamu sektöründe ciddi oranda önemli ve yaptırım gücüne sahiptir. İki kelimenin sıklık derecesi %0,19 aynı oranda kullanılmıştır (Tablo 7). Yolsuzluk kavramı geniş bir kavram olup içerisinde rüşvet, kayırmacılık, zimmet ve lobcilik gibi kavramları bulunmasında karşın ülkemizdeki yazın çalışmasında bir bütün olarak sorun teşkil ettiği düşünülüp incelemeye dâhil edilmiştir. Çelikkol (2017), yolsuzluğun iş etiğın zıttı anlamında kullanıldığını ve bu kavramın gelişmekte olan ülkelerde daha fazla olduğunu beyan etmiştir. Bulgulara göre ülkemizde “*vergi*” ve “*yolsuzluk*” üzerine ciddi oranda iş etiği uygulamaları ve algısı açısından eksiklikler olduğu görülmüştür.

Bu durumla mücadele etmek adına yapılandırılan vergi sistemleri ve yolsuzluk üzerine halkın bilinçlendirilmesi aynı zamanda bu alanlarda uygulanan etik dışı yaptırımları ve uygulamalar için yeni önlemler alınması gerektiğini dolayısıyla Devlete, Hazine ve Maliye Bakanlığına son derece yükümlülük düşmektedir. Çalışmada ilgi çeken bir başka nokta ise ‘*meslek (%1,31)*’ kelimesi olmuş belirlenmiş olan iki ülkenin kelime bulguları içerisinde Türkiye’de 3. sırada yer almaktadır (Tablo 5). Tespit edilen bulgular doğrultusunda ‘*muhasabe (%1,30)*, *muhasibeci (%0,07)*, *finansal (0,22)* ve *mükellef (0,05)*’ kelimeleri olup özellikle ekonomik alanlarda yer alan meslek kodlarında Türkiye’ye özgü ‘iş etiği’ yazın çalışmalarının yoğunlukta olduğu görülmektedir. ABD ‘yazın çalışmalarında da ‘*muhasabe (%0,19)*’ sözcüğü yer almış ancak kullanım sıklık oranı ülkemize oranla çok az olduğu görülmüş ve muhasabe meslek gruplarına ilişkin başka hiçbir kavrama rastlanılmamıştır. Buradan hareketle muhasabe alanında ülkemize özgü konu tespiti olduğu görülmüş ancak muhasabe ve uygulamalarına ilişkin etiksel algılarda çeşitli sınırlılıklar yaşanıldığı yorumunda bulunabiliriz. Bu eksikliğin giderilmesi ve iyileştirilmesi adına gerek özel gerekse kamu sektöründeki etik kodların bu alanlara özgü daha kesin yaptırımları olması gerekmektedir. Türkiye’deki gerekli mali kurum ve kuruluşların, Sivil Toplum Kuruluş’ların (STK), bu meslek mensupları üzerine ilişkin etiksel bağlamda daha fazla çalışma ve eğitim verilmesi sonucunda farkındalığın artacağı düşünülmektedir. Türkiye’ye özgü tespit edilen kelime bulgularında, ‘*Türkiye (0,14)*’ ve ‘*Türkçe (0,06)*’ sözcük bulgularına rastlanılmaktadır (Tablo 7). Tespit edilen verilere göre iş etiği alan yazın çalışmalarında ülkemiz ve kullanmış olduğumuz dil üzerinden araştırma yapıldığı aynı zamanda Türkiye’ye özgü çalışmaların bulunduğu söyleminde bulunabiliriz. Bu tespitle beraber yine Türkiye’de tespit edilen sözcüklerde ‘*kurumsal (0,22)*’ ve ‘*kurumsallaşma (0,04)*’ kavramları görülmüştür (Tablo7). İş etiği yaklaşımının kurumsallaşması üzerine Türkiye’deki kuruluşlarda çalışmalar yapıldığı, eksiklerin belirlenmesi ve onarılması adına verimli bir tespit aracı olacağı düşünülmektedir.

ABD ‘‘iş etiği’’ yazın çalışmalarında hiç rastlanılmayan ancak Türkiye yazınlarında rastlanılmış olan bir başka bulgu ise ‘‘medikal (0,08), sağlık (0,06) ve hasta (0,04)’’ sözcükleri olmaktadır (Tablo 7). Erdemir, zdemir ve Torlak (2013), 2008 ve 2013 yıllarında iş ahlâkı çalışma raporu hazırlamış, zaman içerisinde alanda yapılmış olan gelişmeleri aktarmışlardır. Sektör değerlendirmesinde gelişen 5 yıl içerisinde sağlık sektörünün büyük oranda geliştiğini, daha çok müşteri ve uzun vadeye odaklanıldığını tespit etmişlerdir (Erdemir, zdemir ve Torlak, 2013: 206). Ancak yapılan bu çalışmayla sağlık sektöründe zamanla gelişmeler olmasına karşın iş etiği kavram ve uygulayış aşamasında hala bazı sınırlılıkların olduğu görülmüş ve tespit edilen bu sınırlılıklar akademik çalışmalara dâhil edilmiştir. Sağlık kurumlarının ve sağlık sektörleriyle ilintili olan işletmelerin etik uygulayış biçimleri ve kurallarına özgü yeni bir yapılandırmanın yapılması sonucunda Türkiye’deki sağlık sektör ve uygulayışlarında etiksel bağlamda pozitif yönde artacağı düşünülmektedir. Türkiye çalışmalarında çok sık rastlanılan bir başka kavram grubu ise eğitim-ğretim kurumları olmuştur. İki lke çalışmalarında ‘‘eğitim’’, ‘‘ğrenci’’ ve ‘‘niversite’’ sözcükleri tespit edilmiştir. Öte yandan ülkemize özgü tespit edilen kelimelerde ‘‘ğretim (0,39), okul (0,36), ğretmen (0,36), lisans (0,11) ilköğretim(0,09) ve lise (0,04)’’ sözcükleri görülmüş ve Türkiye’de neredeyse her eğitim seviyesi üzerinde etik çalışmalar yapılmıştır. Tespit edilen bu farklılıktan da anlaşılacağı üzerine ülkemizde eğitim sistem ve uygulamalarında etik alanında son derece yoğunlaşıldığı ve dolayısıyla eksikliklerin olduğu görülmektedir. Bu eksikliğin giderilmesi adına alanda yapılan çalışmaların bulguları incelenmeli eğitim kurum ve kuruluşlarındaki eksikleri düzeltmek adına yeni yöntem ve çalışmalar yapılması gerekliliği görülmektedir. Bu kelimelerin yoğun olarak yer almasının bir başka göstergesi ise; nicel çalışmalarda başvurulan anket yönteminin eğitim alanında uygulanması sonucu olduğu düşünülmüş ve benzer nitelikle bu sonuç Kalemci ve Tuncay (2015) alışmasındaki bulgular ile örtüşmektedir.

Türkiye’de işletme, yöneticilere ve ücret sistemlerine ilişkin iş etiği akademik yazın çalışmaları bulunmaktadır. Bu kelime gruplarını ‘*liderlik (0,86)*, *işletme (0,28)*, *yönetici (0,10)*, *idari (0,06)*, *kariyer (0,06)*, *ücret (0,06)* ve *para (0,04)*’ sözcükleri yer almaktadır (Tablo 7). Verilerin kullanım sıklık oranları değerlendirildiğinde ‘*liderlik (0,86)*’ kavramı ve işletmelerde bulunan liderler iş etiği yaklaşımı ve uygulayış açısından ciddi derece önem arz etmektedir. Bununla beraber ‘*yönetici (0,10)*’ ve ‘*idari (0,06)*’ kelimeleri de ülke yazın çalışmasında kullanılmaktadır. Bu doğrultuda Türkiye’de yönetici ya da idareci pozisyonundaki kişilerin işletmedeki diğer çalışanların iş etiğine yaklaşım ve uygulama derecesini etkilediği yorumunda bulunabiliriz. Bu pozisyona sahip kişilerin kurum içi-dışı tüm faaliyetleri etiksel bağlamda da değerlendirilmeye alması ve alana özgü yapılan gelişmeleri, eğitimleri, araştırmaları takip ederek işletmedeki çalışanları da bu yaklaşım doğrultusunda bilinçlendirmesi gerektiği düşünülmektedir. Akademik yazında işletmelere özgü belirlenen kelimelerin bir diğer aşaması, işletme çalışanların ‘*ücret (0,06)*’ ve ‘*para (0,04)*’ sözcükleri olmuştur. Kurum ya da kuruluşlardaki çalışanların çalışma grupları fark etmeksizin iş etiğinde bu kavramlara değinilmiş ve ücretlendirme sistemleri etiksel uygulayış açısından değerlendirilmeye alınmıştır.

Genel olarak Türkiye ‘iş etiği’ alan yazın çalışmalarında kullanılan kelime gruplarına bakıldığında; eğitim-öğretim, kamu, işletme faktörleri, sağlık, turizm, muhasebe meslek grupları, yolsuzluk ve vergi gibi ülkemiz için son derece önem arz eden alanlarda çalışmalar yapılmış bulunmaktadır. Yapılan bu çalışmayla alanda Türkiye’ye özgü çalışma konularının tespit edilmesi ve neticesinde bu konuların sektörel bağlamda iyileştirilmesi ve geliştirilmesi adına bir ışık niteliğinde olması hedeflenilmiştir. Çalışmanın bundan sonraki aşamasında ise sadece ABD iş etiğinde kullanılmış olan kelimeler değerlendirilmeye alınarak iki ülke arasındaki alan yazın farklılıkların daha somut olarak tespit edilmesi hedeflenilmiştir.



**Tablo 12:Sadece ABD İş Etiği Yazınında Kullanılan Kelimeler ve Oranları**

<b>Kelimeler</b>	<b>Sıklık(%)</b>	<b>Kelimeler</b>	<b>Sıklık(%)</b>
Şirket	0,55	İşyeri	0,10
Gelişim	0,42	İnceleme	0,10
Görev	0,38	İlgi	0,10
Karar	0,38	Eylem	0,09
İnanç	0,37	Karakteristik	0,09
Üstünlük	0,37	Hükümet	0,08
Sorumluluk	0,35	Üretim	0,08
İlişki	0,35	Geleneksel	0,08
Tutumlar	0,35	Tarih	0,08
Algılar	0,31	Pedagojik	0,08
Ülkeler	0,23	Pozisyon	0,08
Normatif	0,21	Bağlantı	0,08
Perspektif	0,21	Katolik	0,08
Etik dışı	0,21	İddia	0,07
Firma	0,21	Sadakat	0,07
Pazar	0,20	Sözleşme	0,07
Haklar	0,2	Kanıtlamak	0,07
Kültürel	0,19	Ender	0,07
Koşullar	0,19	Kısıtlama	0,07
Felsefe	0,17	Yöresel	0,07
Sank	0,17	Rapor	0,07
Çeşitli	0,17	Yaş	0,07
Dava	0,17	Skandal	0,07
Sistem	0,17	Başarı	0,07
Paydaşlar	0,16	Rüşvet	0,06
Performans	0,15	İşlem	0,06
İkilem	0,15	Ticaret	0,06
Kanıt	0,12	Acente	0,06
Çöküntü	0,12	Serbest	0,06
Çağdaş	0,12	Yönetişim	0,06
Yükümlülük	0,10	Ağ	0,06
Kadın	0,10	Stratejik	0,06
Kontrol	0,10	Vietnam	0,06
Davranış	0,10	Ruhsallık	0,05

Sadece Amerika Birleşik Devletleri'nde iş etiği alan yazın çalışmasında tespit edilen kelimeler yukarıda gösterilmiştir (Tablo 8). Çalışmanın bu aşamasında tespit edilen bu kelimeler detaylı şekilde değerlendirilmesi ve her iki ülkedeki farklılıkların ve benzerliklerin tespitine varılması hedeflenilmiştir. ABD yazın çalışmalarında genellikle iş dünyasındaki piyasa aktörleri üzerinde durulmuştur. Bu kelimeler; ‘*şirket (0,55), firma (0,21), Pazar (0,20), paydaşlar (0,16), işyeri (0,10), ticaret (0,06)*’ sözcükleri yer almaktadır (Tablo 8). İki ülkede de aynı olmasa da benzer sözcük gruplarıyla piyasa aktörlerine değinilmiştir. Ancak ABD yazın çalışmalarında iş dünyasında aktif olarak yer alan faktörlerin ve durumların etkilerine değinildiği veri inceleme aşamasında görülmüştür. Bu duruma örnek verilirse, ‘*gelişim (0,42), görev (0,38), ilişki (0,35), performans (0,15), pozisyon (0,08), sözleşme (0,07)*’ gibi kelimeler kullanıldığı işletme içi yaklaşımlarında ele alındığı görülmektedir. Bu söyleme yönelik bir başka örnek ise çalışanların kişisel özellikleri de çalışmaya dâhil edilmiştir. Bu kelimeler; ‘*kadın(0,10), karakteristik(0,09) ve yaş(0,07)*’ sözcüklerine rastlanılmıştır. Tüm bu belirtilerden de anlaşılacağı üzere Türkiye yazın çalışması alanı daha genele odaklanırken ABD yazını ise daha özgül konulara değinildiği yorumunda bulunabiliriz. İki ülke arasında fark görülen bir nokta ise Türkiye yazın çalışmalarında ‘*yolsuzluk (0,19)*’ kelimesi başlarda yer alırken ABD yazınında ise sadece yolsuzluğun bir alt türü olan ‘*rüşvet (0,06)*’ sözcüğünün son sıralarda yer almasıdır. Bu farklılık doğrultusunda Türkiye'nin, ABD'ye oranla bu alanda ciddi oranla gerisinde kaldığı görülmektedir.

Amerika Birleşik Devletleri'nde alan yazın çalışmalarında ‘*karar (0,38), sanık (0,17), dava (0,17) ve kanıt (0,12)*’ hukuksal bağlamda kullanılan sözcükleri bir grup halinde değerlendirilmiştir (Tablo 8). Her iki ülkede hukuk alanına ilişkin kelime grupları iş etiği yazın çalışmalarında kullanıldığı bu bağlamda genel hatlarıyla benzer konulara değinildiği görülmektedir. Ancak belirtmek gerekir ki Türkiye hukuksal bağlamdaki inceleme alanlarını genel tutarken, ABD çalışmalarında ise bu alanda daha özgül ve sonuçları etkileyecek etmenlere odaklı alanlarda yapıldığını tespit edildiğini kelime bulguları doğrultusunda söyleyebiliriz.

ABD verilerinde, ‘*tutumlar (0,35), algılar (0,31), kültürel (0,19), sadakat (0,07)*’ sözcükler alan yazında inceleme alanlarında yer edinmiştir. İki ülke arasında önemli ölçüde dikkat çeken fark, ABD yazınında ahlâki alanlara özgü olan kelime tespitine varılmış ancak Türkiye’de rastlanılmamıştır. Bu sözcükler; ‘*inanç (0,37), Katolik(0,08), ruhsallık (0,05)*’ sözcükleridir (Tablo 8). Buna benzer bir şekilde yine ABD yazınında ahlâki ya da hukuksal alanında bir kural koyucu niteliğinde olan ‘*normatif (0,21)*’ kelimesine sadece ABD yazınında rastlanılmıştır. İki ülkedeki iş etiği yazın çalışmalarındaki bazı kelime ve çalışma alanları ortak olmasına karşın toplamda 68 kelimenin birbirlerinden ayrıştırıldığı görülmektedir.



## BÖLÜM VI

### SONUÇ

Türkiye örgüt/yönetim ve iş etiği alanlarının yaklaşım ve uygulamaları oluşum yıllarından itibaren ABD kaynaklı öğrenme yöntemleri takip edilmiştir. Türk yönetim/örgüt alanının oluşum ve bilimleşme sürecindeki yönündeki ilk adımlar Almanya'da gelişen "işletme iktisadı" yaklaşımını benimsenmesine karşın II. Dünya Savaşı sonrası ABD ile yakınlaşma sürecinin başlangıç yılları olarak belirlenmiştir (Üsdiken, Pasadeos, 1993; Üsdiken ve Erden, 2001:4). Dünyada iş etiği oluşum süreci ve uygulamalarının neredeyse tek öncü kaynağını Amerika Birleşik Devletleri oluşturmaktadır. Gerek yönetim/örgüt alanında gerek ise, iş etiği alan çalışmalarında 2000'li yıllar itibariyle bilime katkı sağlayan çalışmaların yer edindiği ve Türkiye bağlamının dikkate alındığı görülmektedir (Dirlik ve Şehitoğlu, 2016).

Genel bağlamda her iki alanda, ABD kaynaklı yöntemsel bilgilerinin etkisinde kalındığını ve "Anglo-Sakson" yazın modeline bağlı olduğu görülmektedir (Dirlik, 2016: 110). Bu çalışmada Türkiye ve ABD "iş etiği" başlıklı makalelerin yayın yıllarını, dergi adları karşılaştırılmış ve içerik analizi yöntemi ile tespit edilen kelime kullanım sıklıkları karşılaştırılarak Türkiye yazın alanında incelenen konuların ABD yazın çalışmalarında etki derecesi incelenmiştir. Çalışmanın kuramsal çerçevesini; son yıllarda çalışma alanında artış gözükten "kurumsal kuram" yaklaşımı oluşturmaktadır. Kurumsal kuram, örgütlerin çevreleriyle olan ilişkilerini ele alan, kurumları farklı bağlamlarda değerlendiren ve birçok kuramla ilişkilendiren bir kurumsal yaklaşım olmuştur (Tolbert ve Zucker, 1997: 93).

Kurumsal kuramda yer alan kurum, kurumsallaşma, meşruiyet ve eşbiçimlilik kavram tanımları ortaya koyulmuş ve örgüt yazınında değerlendirilmiştir. Örgütlerin kurumsallaşma ve meşruiyeti kazanma sürecinde ‘‘çevre’’ faktörü ön plana çıkmış ve örgütler sürdürülebilirliğini sağlamak için kurumsal çevre beklentilerini kendi değerleri ile birleştirerek bir bütün halinde oluşturulmuştur (Kalemci, 2004: 79). Küreselleşme ile beraber dünyada en iyi olduğu düşünülen ve benimsenen yöntem ‘‘en iyi model (best practice)’’ ülkeler arasında bir transfer niteliğinde direkt olarak taşınıldığını ve bu durumun ‘‘yakınsama’’ etkisi yarattığı savunulmuştur (Kalemci, 2009: 16-17).

Bu çalışma, Türkiye-ABD iş etiğine ilişkin 1992-2018 yılları arasında yayımlanan makalelerin yayım yıllarını, dergi adlarını ve yazın modelini incelenmiştir. ABD bulgularında toplam 379 makale bulgularına rastlanırken, Türkiye çalışmalarında ise 179 makale bulgusuyla sınırlı kalmıştır. Ancak burada şunu belirtmek gerekir ki Türkiye’deki yazın için kullanılan TÜBİTAK ULAKBİM Sosyal ve Beşeri Bilimler Veri Tabanında 2002 yılı öncesinde yayınlanmış makale bulgularında veri erişimi engeli yer almaktadır. Bu bağlamda Türkiye iş etiği yazın sorunsalında daha somut ve net verilere ulaşmak adına yayınlanmış olan dergi adları da çalışmaya dâhil edilmiştir. İki ülke içinde yıllar bazında değerlendirme yapıldığında ortak yıllarda aynı yayın sayısı bulgularına rastlanılmamış, ABD yazınında en fazla 1997-2009 yıllarında 24 yayın yapılmışken, ülkemizde ise 2017 yılında 34 yayın yapıldığı tespit edilmiştir. Nitekim Türkiye iş etiği yazın çalışmalarının ABD’ye oranla son derece yeni ve gelişmekte olduğu yorumunda bulunabiliriz.

Her iki ülkedeki dergi adları ve yayın sayıları incelendiğinde, Türkiye’de iş etiği bağlamında kurulmuş olan dergi ve yayın sayısı ABD’ye oranla son derece düşük olduğu genellikle üniversite kurumlarının çıkarmış olduğu dergilerde yayınların yapıldığı tespit edilmiştir. Benzer nitelikte ülkemizde iş etiği alanına özgü kongre düzenlemelerin sınırlılığı görülmüşken, ABD’de ise alana özgü kongrelerin tepitine varılmıştır.

Her iki yazında hukuksal bağlamda yer edinen kelime bulgularına bakacak olursak; Türkiye’de hukuk kuralları dönemsel ve durumsal olup diğer bir deyişle daha ‘‘araçsal’’ iken ABD’de ise hukuksal düzenlemelerin yaptırım gücü ve uygulamalarına alan yazın kelime tespitinde daha keskin bir şekilde yer aldığı görülmektedir. Ülkemizde bazı dönem ve durumlarda çeşitli alanlarda yer alan af yasaları mevcuttur. Hukuki anlamda yaşanan bu esnekliğe bir örnek verecek olursak; alan yazın kelime bulgularında da rastlanan ‘‘vergi’’ kelimesi olup Türkiye’de uygulanan bir af türü olan ‘‘vergi barışı’’ ya da ‘‘vergi yapılandırması’’ yasaları yer almaktadır. Söz konusu olan bu yapılandırma, farklı alanlarda vergi borcu olan bireylerin uygulanan yapılandırma kanunu ile belirli oranda azaltılmasıdır. Tüm bu tespitine varılan ve çıkarım yapılan bilgiler doğrultusunda, ABD iş etiği alanında uyguladığı hukuksal yaptırım gücü ve genel anlamda kurumsallaşma derecesi ülkemize oranla daha yüksek oranda olduğu ve öncü konumda yer edindiği düşünülmektedir.

Türkiye ve ABD yazınlarında, en çok kullanılmış ilk 100 kelimeye bakıldığında ise, 100 kelimedenden 32 kelime aynı 68’inin ise farklı olduğu görülmektedir. Her iki ülkede genel anlamda ilgilendikleri alanlar bir olmasına karşın incelenen konular ve bulgular birbirinden ayrılmaktadır. ABD-Türkiye yazın çalışmalarında ‘‘etik, ahlak, iş, eğitim, muhasebe, hukuk’’ gibi temel konular iki ülke bazında da değerlendirilmesine karşın Türkiye yazınında; muhasebe kavramına ilişkin olan ‘‘mükellef, muhasebeci’’ kelimelere, eğitim kuruluşlarındaki her seviyeye ‘‘öğretim, lise, ilkokul, okul ve öğretmen’’ gibi kelime bulgularına rastlanılmıştır.

Benzer şekilde Tuncay (2015) çalışmasında Türkiye - ABD 2004-2015 yılları arasında yayınlanan İKY yazın araştırmasında iki ülke kelime bulgularında da iş etiği konuları bulgularına rastlanılmasına karşın incelenen konular bağlamından farklılıklar olduğu gözlemlenilmiştir(Tuncay, 2015: 28). Genel bağlamda Türkiye çalışmalarının yöntemsel metodu ABD'yle eşdeğer olmasına karşın iş etiğinin farklı unsurları ele alındığını Türkiye iş etiği yazınının kendine özgü ve Türkiye bağlamına ilişkin gündem maddelerinin yer aldığı görülmektedir.

Türk iş dünyasında egemen olan etik konular; ‘kayırmacılık’, ‘rüşvet’, ‘adalet’, ‘yolsuzluk’, ‘ücretlendirme’, ‘eşitlik’, ‘tarafsızlık’ ve ‘cinsiyet ayrımcılığı’ kavramları gündemini korumaktadır. Gerçekleştirmiş olduğumuz çalışmayla beraber Türk akademik yazında ‘yolsuzluk’, ‘adalet’ ve ‘cinsiyet’, ‘tarafsızlık’, ‘ücret’ kavramlarına rastlanılmış, ‘kayırmacılık’ ve ‘eşitlik’ kelime bulgularına rastlanılamamıştır. Bu doğrultuda genel bağlamda bakıldığında iş dünyasındaki egemen konular ile akademik dünya arasındaki konuların çoğunlukla birbirleriyle örtüştüğü görülmektedir.

Türkiye’deki ‘iş etiği’ yazınında en çok kullanılan ilk 100 kelime arasında olup ABD çalışmasında rastlanılmayan diğer kelimeler; felsefe gruplarının alt bölümlerinden ‘*epistemoloji*’ ve etik alanlarında yer alan ‘*rölativizm*’ yani bir diğer deyişle ‘*görecelik*’ kavramına ve ünlü İtalyan düşünür ve politikacı Niccolò Machiavelli'nin geliştirmiş olduğu ‘*makyavelizm*’ kavramına rastlanılmıştır. Bu yaklaşım siyaset biliminin ahlak kurallarından ayrışması gerekliliğini savunmaktadır. Türkiye iş etiğini çalışmalarında değinilmiş başka kelimeler ise; ‘*psikolojik, mobbing, motivasyon, turizm ve banka*’ kelimelerin yer aldığı görülmektedir. Çalışmada Türkiye çalışmalarında tespit edilen bir başka bulgu ise ‘*kamu ve devlet*’ sözcükleri olmuştur. Özdemir, Erdemir ve Torlak (2013), 2008-2013 yıllarını kapsayan bir durum değerlendirmesi niteliğinde olan ‘*IGIAD İş Ahlâkı Raporu*’ çalışmasında kamu gruplarında yer alanların iş etiği uygulamaları ve etik dışı durumların yıllar bazında azaldığı bir ‘*ahlâki iyileşme*’ (Özdemir, Erdemir ve Torlak, 2013: 144) olduğunu söyleminde bulunmuşlardır.

Ancak, katılımcılara yöneltilen ifadelerin çoğunluğu özel sektöre yöneltebilecek ifadeler olduğunu neticesinde kamu kurumlarına ilişkin ayrı bir ölçeğin geliştirilmesinin gerekliliğini de dile getirmişlerdir. (Özdemir, Erdemir ve Torlak, 2013: 206). Nitekim yapılmış olan bu çalışma ve diğer çalışma bulgularıyla beraber Türkiye kamu gruplarına iş etiği bağlamında ayrı bir ölçekle değerlendirilmesi yapılmasının gerekliliği ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda hem akademik hem de işleyiş ve uygulama açısından tespit edilen sınırlılıkların çözümüne daha kolay ulaşılabilceğini, bu çalışmayla beraber Türkiye'ye özgü iyileştirmeye yönelik çalışmalarının başlangıç niteliğinde olacağı düşünülmektedir.

ABD yazınında en çok kullanılmış 100 kelime arasında olup Türkiye yazınında rastlanılmayan kelimeler arasında, "*felsefe*" ve felsefe uygulamalarında kullanılan toplumsal olayları algılama ve analiz etmek için başvurulan bir düşünce tekniği olan "*perspektif*" kelimesi kullanılmıştır. ABD yazınında rastlanılan bir diğer kelime ise "*sorumluluk*" kelimesidir. Yine benzer şekilde Tuncay (2015) çalışmasında da bu kelime bulgusuna rastlanılmış gerek İKY gerek İş Etiği alanında sorumluluk konusu çalışmaların yoğunlukta olduğu göstermektedir. İşletme yönetimi literatüründe etkileşimli yönetim anlamında kullanılan "*yönetişim (governance)*" (Arslan, 2005: 168) ve "*paydaşlar*" kelimeleri ABD sık kullanılmış ilk 100 kelime arasında yer almaktadır. Bu kavram, paydaşlar ve işletme yönetimi arasındaki ilişkiyi betimlemektedir (Arslan, 2005: 168).

Türkiye- ABD yazın çalışmalarının içerik analizi bulgularına bakıldığında, Türk yazın araştırmalarında sık kullanılmış ilk 100 kelime arasında "*Türkiye*" kelime bulgusuna rastlanılmış, ABD yazın araştırmalarında sık kullanılan ilk 100 kelime arasında ise "*Amerika*" kelimesine rastlanılmıştır. Bu bilgiler ışığında hem ABD hem Türkiye'de kendi ülkeleri bağlamında yer alan konulara gösterilen ilgiden kopuk olmadığını görülmektedir.



## KAYNAKÇA

- Akarsu, B. (1998). *Felsefi Terimler Sözlüğü* (7 Baskı). İstanbul: İnkılap Kitapevi.
- Aktan, C. C. (2009). Ahlak ve Felsefesine Giriş. *Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 38-59.
- Aktaş, K. (2014). Etik- Ahlâk İlişkisi ve Etiğin Gelişim Süreci. *Uluslar arası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(2), 22-32.
- Arslan, M. (2005). *İş ve meslek ahlâkı* (2.Baskı). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Arslan, M. (2012). *İş ve meslek ahlâkı dünya ve Türkiye örnekleri*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Arslan, M., Berkman, Ü. (2009). Dünyada ve Türkiye’de İş Etiği ve Yönetimi. *Türk Sanayici ve İş Adamları Derneği*. TÜSİAD: İstanbul. <https://tusiad.org/tr/yayinlar/raporlar/item/3675-dunyada-ve-turkiyede-is-etigi-ve-etik-yonetimi>. Erişim Tarihi: 25/04/2019
- Barley, S.R., Tolbert, P.,S. (1997). Institutionalization and Structuration: Studying the Links Between Action and Institution. *Organization Studies*, 18(1), 93-117.
- Bektaş, Ç. (2015). İşletmelerde İş Ahlâkı. *Business & Management Studies: An International Journal*, 3(3), 327-363.
- Bektaş, Ç., Köseoğlu, M. A. (2007). Etik Kodların Yönetimsel Karar Alma Sürecine Etkileri ve Bir Model Önerisi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 9(2), 39-50.
- Berger, P. L., Luckman T. (1967). *The Social Construction of Reality: A treatise on the Sociology of Knowledge*. New York: Doubleday.
- CNFPT, (2009), Ethique et Service Public, Delegation Premiere Couronne Centre de Resource Documentaires.

Çakar, M., Danışman, A. (2015). Kurumsal Kuram. Sözen H,C, Basım, H.N. *Örgüt Kuramları (3.Baskı)*, 257-287. İstanbul: Beta Yayınları.

Cambell, J. L. (2004). *Institutional Change and Globalizaiton*. New Jersey: Princeton.

Çelikkol, M. S. (2017). *Etik, İş Etiği, Özel Sektörde ve Kamu Sektöründe İş Etiği*. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İşletme Yönetimi ABD Doctoral Dissertation. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Çınar, O., Güney, S. (2012). Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin (SMMM) Etik Algıları: Erzurum Örneği. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(2), 91-116.

Daştan, A. (2009). Etik Eğitiminin Muhasebe Eğitimindeki Yeri ve Önemi: Türkiye Değerlendirmesi. *Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi*, 26(1), 281-311.

Deephouse, D. L., Carter, S. M. (2005). An Examination of Differences Between Organizational Reputation. *Journal of Management Studies*, 42(2), 329-360.

DiMaggio, P. L., Powell, W. W. (1983). The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. *American Sociological Review*, 48(2), 147-160.

DiMaggio, P. L., Powell, W. W. (1991). Introduction. The New Institutionalism in Organizational Analysis. *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, University of Chicago Press, Chicago, 1-38.

Dirlik, S. (2016). Bakmak ya da Görmek: Türk Yönetim Yazınını İnceleyen Çalışmaların Seyri. *Yönetim ve Organizasyon Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 79-132.

Dirlik, S., Şehitoğlu, Y. (2016). Türkiye'deki Akademik Yönetim Yazınında Süreklilik ve Değişim: 2000'li Yıllar Üzerine Bir İnceleme. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 45, 94

Doğan, N. (2009). İş etiği ve işletmelerde etik çöküş. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 8(16), 179-200.

Duman, Ş. A., Kalemci, R. A., Çakar, M. (2005). Türkiye'de Stratejik Yönetim Alanının Kapsamını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 57-72.

Duran, M., S. (2017). Kant'ın Ödev Ahlakı Üzerine. *Temaşa Erciyes Üniversitesi Felsefe Bölümü Dergisi* (6), 57-84

Eğri, T., Sunar, L. (2010). Türkiye'de İş Ahlakı Çalışmaları: Mevcut Durum ve Yönelimler. *İş Ahlakı Dergisi*, 3(5), 41-67.

Eisenhart, K. M. (1988). Agency and Institutional Theory Explanations: The Case of Retail Sales Compensation. *The Academy of Management Journal*, 31(3), 488-511

Erdemir, E. (2008). *Yönetim ve Örgüt Araştırmalarında Ölçek Kullanımı: Yönetim Organizasyon Kongre Bildirileri Örneği*. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 397-403.

Erdemir, E. (2014). Etik ve Ahlâk Arasında İnsan Kaynakları Yönetimi. *Turkish Journal of Business Ethics*, 5(10), 5-1

Fidan T. (2017). Kurumsalcılık Yaklaşımları ve Yeni Kurumsalcılık Perspektifinden Eğitim Örgütleri. *Medeniyet Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 1, 1-16.

Giddens, A. (1976). *New Rules of Social Method*. London: Hutchinson.

Giddens, A. (1979). *Central Problems in Social Theory: Action, Structure, and Contradiction in Social Analysis (Vol. 241)*. Univ of California Press.

Giddens, A. (1984). *The Constitution of Society: Outline of The Theory of Structuration*. Univ of California Press.

Gök, S.(2010). Çalışma Yaşamında İş Etiği: Bir Alan Araştırması. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi* 57.549-577.

Gölbaşı, Ş. (2009). Ahlaki Davranışların Kurumsallaşmasında İşletmecilik Okullarının Rolü. *İş Ahlakı Dergisi*, 2(4), 21-41.

Kalemci, R. A., Tuncay, M. (2015). Türkiye ve ABD İnsan Kaynakları Yönetimi Yazınının Ele Aldığı Konular Açısından Karşılaştırılması: Bir İçerik Analizi, 23. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Yayınları, Muğla*.

Kalemci, R.A. (2004). *Örgüt Alanların Eşbiçimliliği: Ankara'da ki Eczane Adları Üzerine Kurumsal Bir İnceleme*. Yüksek Lisans Tezi. Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Kalemci, R.A. (2009). *Küreselleşmenin Örgütsel Alana Etkisi: Türk Sineması Alan Örneği*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Kalemci, R. A., & Tuzun, I. K. (2019). Understanding Protestant and Islamic Work Ethic Studies: A Content Analysis of Articles. *Journal of Business Ethics*, 158(4), 999-1008.

Leblebici, H., Salancik, G. R., Copay, A., King, T. (1991). Institutional Change and the Transformation of Interorganizational Fields: An Organizational History of the U.S. Radio Broadcasting Industry. *Administrative Science Quarterly*, 36(3),333-363.

Mahmutoğlu, A. (2009). Etik ve Ahlak, Benzerlikler, Farklılıklar ve İlişkiler. *Türk İdare Dergisi*, 81, 225-249.

Marshall, G., Akınhay, O., Kömürcü, D. (2003). *Sosyoloji Sözlüğü*. Bilim ve Sanat Yayınları.

Meyer, J.W., Rowan, B. (1997). "Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. *American Journal of Sociology*, 83 (2), 340- 363.

Murat, S. (2010). *İş ahlâkı ve iş uygulamaları. İş'te Çalışanlar*, 1(1), 21-24.

Orman, S., Parlak, Z. (Eds.). (2009). *İşletmelerde İş Etiği*. İstanbul Ticaret Odası.

Öktem, Ü. (2007). Kant Ahlâkı. *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Felsefe Bölümü Dergisi*, 18, 11-22.

Özdemir, M. (2012). Kamu Yönetiminde Etik. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 4(7), 177-193.

Özen, Ş. (2002). Türkiye'deki Örgütler/Yönetim Araştırmalarında Törenselleşme Sorunu. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(2).

Özen, Ş., Kalemci, A. (2009). Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nin Doğuşu, Kurumsallaşması ve Alana Etkileri. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(1), 79-112.

Özen, Ş., Sargut A.S. (2015). Yeni Kurumsal Kuram: Örgütleri Çözümlemede Yeni Ufuklar ve Yeni Sorunlar. *Örgüt Kuramları(3.Baskı)*, 237-330. Ankara: İmge Yayınevi.

Özen, Ş., Taşçı, D., Erdemir, E. (2013). Yeni Kurumsal Kuram. Örgüt Kuramı (1.Baskı), *Eskişehir Anadolu Üniversitesi Yayınları*, 120-138.

[https://www.academia.edu/3078852/B%C3%B6l%C3%BCm\\_6\\_Yeni\\_Kurumsal\\_Kuram](https://www.academia.edu/3078852/B%C3%B6l%C3%BCm_6_Yeni_Kurumsal_Kuram). Erişim Tarihi: 05/03/2019

Özgener, Ş. (2004). *İş Ahlakının Temelleri (1.Basım)*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Özkaya, M. O., Şengül, C. M. (2006). "İş Etiği" Örnek Olaylarla Kurumlar ve Cinsiyetler Arasındaki Tepkisel Farklılıklar. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 4(6), 70-87.

Pieper, A. (2012). Etiğe Giriş (2. Baskı b.). (Veysel Atayman ve Gönül Sezer Çev.) İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Sayli, H., Ağça, V., Kızıldağ, D., Uğurlu, Y. (2009). Etik , Kurumsal İtibar ve Kurumsal Performans İlişkisini Belirlemeye Yönelik İlk 500 İşletme İçinde Yapılmış Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), 171-180.

Selznick, P. (1949). *TVA and the Grass Roots: A Study of Politics and Organization*,3. Berkeley, CA: University of California Press.

Selznick, P. (1996). Institutionalism" Old" and" New". *Administrative Science Quarterly*,41, 270-277.

Suchman, M. C. (1995). Managing Legitimacy: Strategic and Institutional Approaches. *The Academy of Management Review*, 20(3), 571-610.

Taş, H., Bingol S., Cebeci, E., Kartal, K., Zengince, M. (2005). Etik, Etik Mühendislik ve Etik Kavramının Tarihsel Gelişimi. *TMMOB Jeoloji Mühendisleri Odası Bildiriler Kitabı*. 83-86.

Thornton, P.H., Ocasio, W. (2008). Institutional Logic. R. Greenwood, C. Oliver, K. Sahlin, R. Suddaby (Ed.), *The Sage Handbook of Organizational Institutionalism*, London: Sage, 99-129.

Tolbert, P.S., Zucker, L.G. (1996). The Institutionalization of Institutional Theory. InS. Clegg, C.H., Nord, W.R. *Handbook of Organizational Studies*, London: Sage, 175-190.

Torlak, Ö., Özdemir, Ş., Erdemir, E. (2013). İGİAD İş Ahlakı Raporu. *IGIAD İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Dergisi*. İstanbul.

Tuncay, M. (2015). *Türkiye ve ABD İnsan Kaynakları Yönetimi Yazınlarının Ele Aldıkları Konular Açısından Karşılaştırılması: Bir İçerik Analizi*. Yüksek Lisans Tezi. Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.

Türker, Y., Yalçınkaya, A. (2016). Türk Yönetim/Örgüt Yazınında Örgüt Kuramı Çalışma Alanı: 2002-2013 Yılları Arası Kongre ve Çalıştay Bildirileri Üzerine Bir Değerlendirme, 22. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 23-24.

Uzkesici, N. (2003). İşletmelerde Etik Yönetimi-İşletmelerde Etik Kalitesinin Yönetimine Geçiş. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 5(2).

Üsdiken, B., Pasadeos, Y. (1993). Türkiye’de Örgütler ve Yönetim Yazını. *Amme İdaresi Dergisi*, 26(2), 73-93.

Üsdiken, B., Çetin, D. (1999). Türkiye’de Akademik Dünyanın Yönetme İşine Yaklaşımında 1950’li Yıllarla Birlikte Ne Değişti. *Amme İdaresi Dergisi*, 32(4), 47-65.

Üsdiken, B., Erden, Z. (2001). Örnek Alma, Mecbur Tutulma ve Geçmişe Bağımlılık: Türkiye’deki Yönetim Yazınında Değişim. *Amme İdaresi Dergisi*, 34(4), 1-31.

Üsdiken, B., Selekler, N., Çetin, D. (1998). Türkiye’de Yönetim Yazınına Egemen Anlayışın Oluşumu: Sevk ve İdare Dergisi Üzerine Bir İnceleme. *Amme İdaresi Dergisi*, 31(1), 57-87.

Yildiz, G. (2010). Muhasebe Mesleğinde Meslek Etiği ve Kayseri İl Merkezinde Bir Uygulama. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (36), 155-178

Yılmaz, E., (2010). *Teleolojik etik ve Deontolojik Etik'in karşılaştırılması (J.S. Mill ve I.Kant ile sınırlandırılmış olarak)*. Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

Zucker, L. G. (1977). The Role of Institutionalization in Cultural Persistence. *American Sociological Review*, 42, 726-743.

Zucker, L. G. (1987). Institutional Theories of Organization. *Annual Review of Sociology*, 13(1), 443-464.

<http://ahlakfel.blogspot.com/2014/03/sokrates-ve-ahlak-felsefesi.htm>

<https://www.etimolojiturkce.com/kelime/ahlak>

<https://www.etimolojiturkce.com/kelime/deontoloji>

<https://www.etimolojiturkce.com/kelime/teleoloji>

<https://igiad.org.tr/>

<https://www.iep.utm.edu/ethics/>

<http://sozluk.gov.tr/>

<https://sozluk.gov.tr/>

<http://tesvak.com/ahilik-nedir/>

<https://www.mevzuatdergisi.com/2009/04a/01.htm>

<http://www3.kalkinma.gov.tr/>

<https://tusiad.org/tr/tusiad/hakkinda>

<https://tusiad.org/tr/yayinlar/raporlar/item/9143-turkiye-de-girisimcilik-ile-ilgili-sorunlar-ve-cozumler>

<http://ueam.metu.edu.tr/>